



Pengaruh Iklim Kerja, Kemampuan Diri, Komitmen Organisasi, dan Kepercayaan Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Outsourcing Dinas PUP-EDSM Daerah Istimewa Yogyakarta

The Influence of Work Climate, Personal Ability, Organizational Commitment, and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior of Outsourcing Personnel of the PUP-EDSM Office of the Special Region of Yogyakarta

Wahyu Lestari^{1,a)}, Eko Prasajo^{2,b)}

^{1,2)} Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

^{a,b)} Jl. Perintis Kemerdekaan, Gambiran, Pandeyan, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Indonesia

* Corresponding Author: Wahyu Lestari, iyutwahyu79@gmail.com

Received: August 7th, 2026; Accepted: August 30th, 2026

KEY WORDS

Kata kunci:
Iklim kerja
Kemampuan diri
Komitmen organisasi
Kepercayaan organisasional
Organizational citizenship
behavior

Keywords:
Work climate
Self-Ability
Organizational commitment
Organizational trust
*Organizational citizenship
behavior*

ABSTRAK

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional terhadap organizational citizenship behavior tenaga outsourcing Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta; untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional terhadap organizational citizenship behavior tenaga outsourcing Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga outsourcing Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan kata lain, seluruh pegawai yang berjumlah 53 orang dijadikan responden penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior; kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior; kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior; iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of work climate, self-ability, organizational commitment, and organizational trust on the organizational citizenship behavior of outsourced personnel of the Yogyakarta Special Region PUP-ESDM Office; to determine the influence of work climate, self-ability, organizational commitment, and organizational trust on the organizational citizenship behavior of outsourced personnel of the Yogyakarta Special Region PUP-ESDM Office. The population taken in this study is all outsourcing personnel of the DIY Public Works, Housing and Mineral Resources Office. The sampling technique with saturated sampling method. Saturated sampling or census, is a sample determination technique in which all members of the population are used as research samples. In other words, all employees totaling 53 people are used as research respondents. The analysis tool used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the work climate has a positive and significant effect on organizational citizenship

behavior; self-ability has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior; organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior; organizational trust does not affect organizational citizenship behavior; work climate, self-ability, organizational commitment, and organizational trust simultaneously have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.

1. Pendahuluan

Organisasi sektor publik menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral (PUP-ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang berperan strategis dalam pembangunan infrastruktur, penyediaan perumahan, serta pengelolaan energi dan sumber daya mineral. Tugas dan tanggung jawab yang diemban tidak hanya menuntut kompetensi teknis dari pegawai tetap, tetapi juga dukungan kinerja dari tenaga outsourcing yang jumlahnya cukup signifikan dalam menopang keberlangsungan kegiatan operasional sehari-hari. Tenaga outsourcing berperan dalam pekerjaan administratif, teknis, maupun operasional penunjang, sehingga kinerjanya berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Namun demikian, keberadaan tenaga outsourcing sering kali menghadapi tantangan berupa status kerja yang tidak tetap, keterbatasan hak, serta rendahnya kepastian karier. Hal ini dapat berpengaruh pada loyalitas, motivasi, serta kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaan. Dalam konteks inilah, konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi relevan.

OCB menggambarkan perilaku sukarela pegawai yang tidak tertulis dalam uraian tugas formal, namun berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi (Vedadi et al., 2025). Contohnya adalah kesediaan membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja, memberikan ide perbaikan, serta menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Bagi tenaga outsourcing yang bekerja di sektor publik seperti PUP-ESDM DIY, OCB dapat menjadi faktor pembeda dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi OCB tenaga outsourcing, khususnya iklim kerja, kemampuan diri, komitmen, dan kepercayaan.

Iklim kerja merupakan persepsi bersama pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja organisasi, mencakup suasana hubungan antarpegawai, keadilan pimpinan, pola komunikasi, serta dukungan fasilitas kerja (Chan & Lai, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pegawai, sehingga mereka terdorong untuk berperilaku ekstra-role (Liu et al., 2024); (Jafari & Bidarian, 2012); (Chan & Lai, 2017). Penggunaan tenaga outsourcing pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta (DPUP-ESDM DIY) merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas teknis dan administratif secara lebih fleksibel, efisien, dan adaptif terhadap kebutuhan proyek yang dinamis. Dalam konteks organisasi perangkat daerah, tenaga outsourcing biasanya digunakan untuk mendukung fungsi-fungsi non-core maupun semi-teknis yang membutuhkan tambahan sumber daya manusia di luar Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tenaga outsourcing di lingkungan Dinas PUP-ESDM DIY umumnya digunakan untuk mendukung fungsi teknis dan administratif yang bersifat operasional, non-struktural, dan tidak termasuk dalam jabatan ASN (Aparatur Sipil Negara). Kemampuan diri (self-ability) atau kompetensi personal merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Jehanzeb & Mohanty, 2020). Pegawai dengan kemampuan diri yang tinggi cenderung percaya diri, mampu mengatasi hambatan, serta memiliki inisiatif dalam bekerja. Dalam konteks tenaga outsourcing PUP-ESDM DIY, kemampuan diri menjadi aspek yang krusial. Tugas mereka sering kali menuntut ketelitian, kedisiplinan, serta kemampuan teknis tertentu. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasinya. Pegawai dengan komitmen tinggi akan rela berkorban, mendukung tujuan organisasi, serta bertahan meskipun menghadapi kesulitan (Gupta et al., 2021). Tenaga outsourcing di PUP-ESDM DIY memiliki posisi unik karena status mereka yang kontraktual sering kali membuat rasa memiliki terhadap organisasi menjadi lemah. Namun, jika organisasi mampu menumbuhkan rasa keadilan, memperlakukan tenaga outsourcing dengan hormat, dan memberi kesempatan berkembang, maka komitmen dapat terbangun (Liu et al., 2024).

Kepercayaan (trust) dalam organisasi meliputi keyakinan tenaga kerja terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik pimpinan maupun rekan kerja. Kepercayaan menjadi faktor penting karena menciptakan rasa aman psikologis (Yen et al., 2008); (Ashfaq, 2021). Bagi tenaga outsourcing di PUP-ESDM DIY, kepercayaan terhadap pimpinan dan pegawai tetap akan menentukan sejauh mana mereka merasa diakui dan dilibatkan. Apabila mereka percaya bahwa pimpinan adil dan rekan kerja suportif, maka tenaga outsourcing akan berani mengambil inisiatif, memberikan ide, atau menunjukkan sikap kooperatif tanpa takut dirugikan. Sebaliknya, rendahnya kepercayaan akan menimbulkan sikap apatis dan sekadar bekerja sesuai kontrak (Vedadi et al., 2025). Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menguji faktor individu seperti kepuasan kerja atau motivasi. Sementara, integrasi faktor iklim kerja, kemampuan diri, komitmen, dan kepercayaan secara bersamaan terhadap OCB tenaga outsourcing masih jarang dilakukan. Dengan mengkaji keempat variabel ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai bagaimana OCB dapat ditumbuhkan di kalangan tenaga outsourcing.

2. Landasan Teori

2.1. Pengaruh iklim kerja terhadap organizational citizenship behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan peran formal, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, serta berkontribusi pada efektivitas organisasi. Iklim kerja didefinisikan sebagai persepsi bersama para anggota organisasi mengenai suasana, kondisi, dan praktik kerja yang mereka alami sehari-hari (Verma et al., 2025). Iklim kerja mencakup dimensi seperti keadilan, kejelasan peran, dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, penghargaan, serta keamanan kerja. Ketika iklim kerja kondusif, pegawai cenderung memiliki motivasi dan keterikatan emosional yang lebih kuat sehingga mendorong munculnya perilaku prososial dan sukarela dalam bentuk OCB (Ocampo et al., 2018). Berbagai penelitian sebelumnya mendukung hubungan positif antara iklim kerja dan OCB (Rahman & Karim, 2022). Iklim kerja yang baik akan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) serta rasa aman bagi karyawan. Selain itu, iklim kerja yang kondusif menciptakan persepsi positif terhadap organisasi. Tenaga kerja yang merasa nyaman dengan iklim kerja akan lebih mudah mengembangkan perilaku sukarela, seperti sportivitas, kesediaan membantu, serta ketaatan terhadap aturan, meskipun hal tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan tugas pokok mereka (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Dalam konteks Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta, iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kontribusi tenaga outsourcing. Karena outsourcing berfungsi mendukung kelancaran administrasi, pemeliharaan, maupun kegiatan teknis, maka munculnya OCB akan memperkuat produktivitas organisasi. Misalnya, tenaga outsourcing yang rela membantu pekerjaan di luar deskripsi formalnya dapat mempercepat penyelesaian tugas dinas, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal. Jika tenaga outsourcing merasa diperlakukan adil, dihargai kontribusinya, serta diberikan suasana kerja harmonis, maka kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB akan meningkat (Gullifor et al., 2023).

H1: Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior

2.2. Pengaruh kemampuan diri terhadap organizational citizenship behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formalnya dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan organisasi, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, bersikap loyal terhadap organisasi, menaati aturan, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Wong et al., 2006). Bagi tenaga outsourcing yang bekerja di instansi pemerintah seperti Dinas PUP-ESDM DIY, OCB menjadi sangat penting karena mereka berkontribusi pada kelancaran operasional, kualitas layanan publik, serta citra organisasi, meskipun status mereka bukan sebagai pegawai tetap. Kemampuan diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Masrina, 2020). Individu dengan tingkat kemampuan diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, ulet, serta mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan. Bagi tenaga outsourcing, kemampuan diri sangat penting karena mereka sering menghadapi tuntutan kerja yang beragam, keterbatasan fasilitas, serta ekspektasi tinggi dari pimpinan maupun masyarakat (Im et al., 2025).

H2: Kemampuan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior

2.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior

OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan, termasuk tenaga kependidikan, yang tidak secara eksplisit tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, memberikan dukungan moral, menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh, serta menjaga hubungan baik di lingkungan kerja (Ashfaq, 2021). Tenaga kerja yang merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku OCB yang lebih tinggi. Mereka secara aktif mengambil inisiatif untuk membantu, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama, dan menciptakan suasana kerja yang positif (Jafari & Bidarian, 2012). Work engagement yang tinggi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif, mereka akan terdorong untuk menunjukkan perilaku prososial seperti OCB (AL Zaabi et al., 2016). Persepsi positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, seperti pengakuan terhadap kontribusi individu dan rasa keadilan dalam organisasi, memperkuat hubungan antara work engagement dan perilaku OCB. Organisasi perlu fokus pada penguatan keterikatan kerja melalui pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung (Ma et al., 2021).

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

2.4. Pengaruh kepercayaan organisasional terhadap organizational citizenship behavior

Kepercayaan adalah fondasi penting dalam hubungan kerja di dalam organisasi. Kepercayaan dibangun melalui dua cara utama: (1) dengan secara konsisten menunaikan kewajiban dan membalas kebaikan atau bantuan yang diterima, serta (2) melalui hubungan jangka panjang yang berkembang seiring waktu dan pengalaman bersama (Ocampo et al., 2018). Ketika kepercayaan tumbuh di antara anggota organisasi, suasana kerja menjadi

lebih terbuka, nyaman, dan bebas dari rasa curiga. Hal ini tidak hanya memperkuat kerja sama tim, tetapi juga menurunkan risiko munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja yang dapat merugikan organisasi. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan besar berupa kurangnya kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Sering kali, karyawan merasa tidak didengarkan atau tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan penting (Qiu et al., 2019). Sebaliknya, manajer juga enggan memberikan wewenang atau kepercayaan penuh kepada bawahan. Kesenjangan ini menciptakan hambatan komunikasi dan berdampak pada rendahnya partisipasi serta loyalitas karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang penuh ketegangan dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

H4: Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

2.5. *Pengaruh iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional terhadap organizational citizenship behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra peran yang tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat penting untuk efektivitas organisasi (Kasekende et al., 2020). OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal individu. Pertama, iklim kerja yang kondusif akan menciptakan suasana nyaman, rasa aman, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong individu untuk menunjukkan sikap proaktif, saling membantu, dan mengedepankan kepentingan organisasi melebihi kepentingan pribadi (Choong et al., 2020). Kedua, kemampuan diri menjadi modal utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan keyakinan atas kompetensi yang dimiliki cenderung lebih percaya diri untuk memberikan kontribusi tambahan, termasuk dalam perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, serta berinisiatif meningkatkan kinerja (Sugianingrat et al., 2019). Ketiga, komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui perilaku sukarela yang positif, salah satunya ditunjukkan melalui OCB (Wong et al., 2006). Secara simultan, keempat variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku OCB. Iklim kerja yang positif akan memperkuat efektivitas kemampuan diri, sementara komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional menjadi fondasi psikologis yang menumbuhkan kesediaan individu untuk berkontribusi lebih.

H5: Iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior

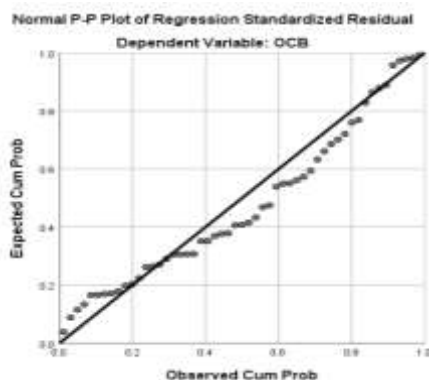
3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dianggap mampu memberikan representasi objektif terhadap fenomena yang diteliti melalui data numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara sistematis. Analisis deskriptif dalam konteks ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik atau kondisi tertentu berdasarkan hasil pengukuran, tanpa melakukan uji hipotesis atau analisis inferensial. Data disajikan dalam bentuk tabel, diagram, dan narasi interpretatif yang menjelaskan temuan secara rinci (Neuman, 2014). Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti (Bougie, 2016). Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga outsourcing Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY. Sampel penelitian ini adalah tenaga outsourcing Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral DIY. Populasi mayoritas mempunyai jumlah yang sangat besar, sehingga tidak semua anggota populasi diteliti, melainkan diambil sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Konsep yang harus dipahami adalah jumlah populasi (population numbers) dan ukuran populasi (population size). Jumlah populasi adalah banyaknya kategori populasi yang dijadikan subjek penelitian, sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya unsur atau unit yang terkandung dalam sebuah kategori populasi tertentu. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (sensus) (Santoso, 2018). Dalam penelitian ini, penulis menetapkan populasinya mencakup seluruh tenaga outsourcing Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral DIY yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) pegawai. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan jumlah variabel independen satu atau lebih. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Tjahjono, 2021). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, kepercayaan organisasional terhadap organizational citizenship behavior

4. Pembahasan

4.1 *Pengujian normalitas data*

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal, uji t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi, maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot dengan regresi dapat ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Sumber: Data primer diolah, 2026).

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual sebagian besar berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi memiliki pola yang mendekati distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dapat dinyatakan terpenuhi.

4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

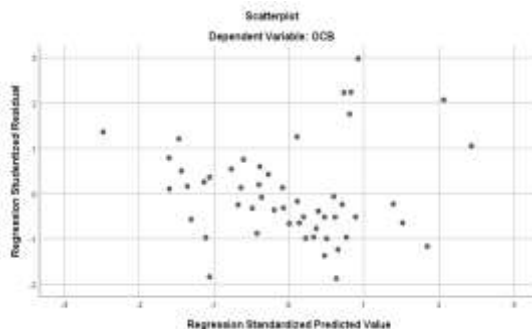
Hasil Uji Multikolinearitas (Sumber : Data primer diolah, 2026)

Variabel	Tolerance	VIF (Variance Inflation Factor)	Keterangan
Iklim Kerja (X_1)	0.593	1.688	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kemampuan Diri (X_2)	0.416	1.694	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_3)	0.515	1.942	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepercayaan Organisasi (X_4)	0.776	1.019	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai **Tolerance** $> 0,10$ dan **VIF** < 10 . Iklim kerja memiliki Tolerance 0,593 dan VIF 1,688; kemampuan diri 0,416 dan 1,694; komitmen organisasi 0,515 dan 1,942; serta kepercayaan organisasi 0,776 dan 1,019. Dengan demikian, **tidak terjadi multikolinearitas** antarvariabel independen dalam model penelitian.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan pada variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram scatterplot.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik pada scatterplot terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis atau nilai nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan. Dengan demikian, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

4.4 Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Adapun hasil uji t pengaruh individu disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.

Uji Pengaruh Individual (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.377	.326		19.567
	IklimKerja	.265	.077	.347	3.454
	KemampuanDiri	.414	.693	.361	2.598
	KomitmenOrganisasi	.181	.105	.186	2.727
	KepercayaanOrganisasi	.089	.683	.077	.130

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 2, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai signifikansi 0,001. Kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,033. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,021. Sementara itu, kepercayaan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karena nilai signifikansinya 0,897. Dengan demikian, tiga variabel berpengaruh secara parsial, sedangkan kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

4.4.1. Pengaruh iklim kerja terhadap organizational citizenship behavior

Berpedoman pada t tabel yaitu sebesar 1.6554, dan diperoleh t hitung sebesar 3.454. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.454 > 1.6554$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji t dari variabel iklim kerja sebesar 0.001. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak, yang berarti iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan “Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior” terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja sukarela yang melampaui tuntutan peran formal, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, serta berkontribusi pada efektivitas organisasi (Sugianingrat et al., 2019). Iklim kerja didefinisikan sebagai persepsi bersama para anggota organisasi mengenai suasana, kondisi, dan praktik kerja yang mereka alami sehari-hari (Verma et al., 2025). Iklim kerja mencakup dimensi seperti keadilan, kejelasan peran, dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, penghargaan, serta keamanan kerja. Ketika iklim kerja kondusif, pegawai cenderung memiliki motivasi dan keterikatan emosional yang lebih kuat sehingga mendorong munculnya perilaku prososial dan sukarela dalam bentuk OCB (Ocampo et al., 2018).

Berbagai penelitian sebelumnya mendukung hubungan positif antara iklim kerja dan OCB (Zeinabadi & Salehi, 2011); (Rahman & Karim, 2022). Iklim kerja yang baik akan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) serta rasa aman bagi karyawan. Selain itu, iklim kerja yang kondusif menciptakan persepsi positif terhadap organisasi. Tenaga kerja yang merasa nyaman dengan iklim kerja akan lebih mudah mengembangkan perilaku sukarela, seperti sportivitas, kesediaan membantu, serta ketaatan terhadap aturan, meskipun hal tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan tugas pokok mereka (Kloutsiniotis & Mihail, 2020).

Dalam konteks Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta, iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kontribusi tenaga outsourcing. Karena outsourcing berfungsi mendukung kelancaran administrasi, pemeliharaan, maupun kegiatan teknis, maka munculnya OCB akan memperkuat produktivitas organisasi. Misalnya, tenaga outsourcing yang rela membantu pekerjaan di luar deskripsi formalnya dapat mempercepat penyelesaian tugas dinas, sehingga pelayanan publik menjadi lebih optimal. Jika tenaga outsourcing merasa diperlakukan adil, dihargai kontribusinya, serta diberikan suasana kerja harmonis, maka kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB akan meningkat (Gullifor et al., 2023).

4.4.2. Pengaruh kemampuan diri terhadap organizational citizenship behavior

Berpedoman pada t tabel yaitu sebesar 1.6554, dan diperoleh t hitung sebesar 2.598. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.598 > 1.6554$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji t dari variabel kemampuan diri sebesar 0.033. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari

tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,033 < 0,05$), maka H_0 ditolak, yang berarti kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan “Kemampuan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior” terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan peran formalnya dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan organisasi, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja, bersikap loyal terhadap organisasi, menaati aturan, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan (Wong et al., 2006). Bagi tenaga outsourcing yang bekerja di instansi pemerintah seperti Dinas PUP-ESDM DIY, OCB menjadi sangat penting karena mereka berkontribusi pada kelancaran operasional, kualitas layanan publik, serta citra organisasi, meskipun status mereka bukan sebagai pegawai tetap. Kemampuan diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Masrina, 2020). Individu dengan tingkat kemampuan diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, ulet, serta mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan. Bagi tenaga outsourcing, kemampuan diri sangat penting karena mereka sering menghadapi tuntutan kerja yang beragam, keterbatasan fasilitas, serta ekspektasi tinggi dari pimpinan maupun masyarakat (Im et al., 2025).

4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behavior

Berpedoman pada t tabel yaitu sebesar 1.6554, dan diperoleh t hitung sebesar 2.727. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.727 > 1.6554$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai p -value hasil uji t dari variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.021. Dikarenakan nilai p -value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,021 < 0,05$), maka H_0 ditolak, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior” terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan, termasuk tenaga kependidikan, yang tidak secara eksplisit tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi. OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, memberikan dukungan moral, menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh, serta menjaga hubungan baik di lingkungan kerja. Work engagement yang tinggi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif, mereka akan terdorong untuk menunjukkan perilaku prososial seperti OCB (AL Zaabi et al., 2016). Persepsi positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, seperti pengakuan terhadap kontribusi individu dan rasa keadilan dalam organisasi, memperkuat hubungan antara work engagement dan perilaku OCB. Organisasi perlu fokus pada penguatan keterikatan kerja melalui pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung (Ma et al., 2021).

4.4.4. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap organizational citizenship behavior

Berpedoman pada t tabel yaitu sebesar 1.6554, dan diperoleh t hitung sebesar 0.130. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0.130 < 1.6554$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai p -value hasil uji t dari variabel Kepercayaan Organisasi sebesar 0.897. Dikarenakan nilai p -value lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,897 > 0,05$), maka H_0 diterima, yang berarti kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepercayaan organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Kepercayaan adalah fondasi penting dalam hubungan kerja di dalam organisasi. Kepercayaan dibangun melalui dua cara utama: (1) dengan secara konsisten menunaikan kewajiban dan membalas kebaikan atau bantuan yang diterima, serta (2) melalui hubungan jangka panjang yang berkembang seiring waktu dan pengalaman bersama. Ketika kepercayaan tumbuh di antara anggota organisasi, suasana kerja menjadi lebih terbuka, nyaman, dan bebas dari rasa curiga. Hal ini tidak hanya memperkuat kerja sama tim, tetapi juga menurunkan risiko munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja yang dapat merugikan organisasi (Gusmerotti et al., 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi belum mampu mendorong munculnya perilaku ekstra peran secara nyata, seperti kesediaan membantu rekan kerja, bekerja melebihi tugas formal, menjaga citra organisasi, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Dengan kata lain, meskipun tenaga outsourcing memiliki tingkat kepercayaan tertentu terhadap organisasi, hal tersebut belum cukup kuat untuk memengaruhi perilaku OCB mereka.

4.4.5. Uji F dan Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-

sama (serempak) memengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Sumber: Data primer diolah, 2026)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.831	4	6.708	29.707	.000 ^b
	Residual	10.839	48	.226		
	Total	37.670	52			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan Organisasi, Iklim Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Diri

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan di atas, diperoleh nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional secara simultan terhadap organizational citizenship behavior. Guna mengetahui besarnya pengaruh variabel iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional terhadap variabel Organizational Citizenship Behaviour karyawan, digunakan koefisien determinasi berganda (Adjusted R-squared). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4.

Koefisien Determinasi (Sumber: Data primer diolah, 2026)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.688	.47519	2.116

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Organisasi, Iklim Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Diri

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R^2) sebesar 0,688. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 68,8% besarnya Organizational Citizenship Behaviour karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra peran yang tidak secara langsung diatur dalam deskripsi pekerjaan, namun sangat penting untuk efektivitas organisasi (Kasekenda et al., 2020). Kedua, kemampuan diri menjadi modal utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan keyakinan atas kompetensi yang dimiliki cenderung lebih percaya diri untuk memberikan kontribusi tambahan, termasuk dalam perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, serta berinisiatif untuk meningkatkan kinerja (Sugianingrat et al., 2019). Komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui perilaku sukarela yang positif, salah satunya ditunjukkan melalui OCB (Wong et al., 2006), sementara komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional menjadi fondasi psikologis yang menumbuhkan kesediaan individu untuk berkontribusi lebih.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja, kemampuan diri, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga outsourcing Dinas PUP-ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi berperan dalam mendorong perilaku ekstra-peran. Dengan demikian, peningkatan OCB tidak hanya berkaitan dengan karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, kepercayaan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan terhadap organisasi belum menjadi faktor utama dalam mendorong tenaga outsourcing untuk memberikan kontribusi di luar tuntutan formal pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik hubungan kerja outsourcing yang bersifat kontraktual, sehingga kepercayaan organisasional belum secara langsung mendorong perilaku ekstra-peran. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,688. Artinya, 68,8% variasi OCB dapat dijelaskan oleh iklim kerja, kemampuan diri, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasional, sedangkan 31,2% dijelaskan oleh faktor

lain di luar model. Secara praktis, organisasi perlu memprioritaskan penciptaan iklim kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi, komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, serta penguatan komitmen pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan job insecurity, termasuk sebagai variabel mediasi atau moderasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pembentukan OCB pada tenaga outsourcing.

Funding

Penelitian ini tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, lembaga komersial, maupun organisasi nirlaba mana pun.

Author's contribution

Wahyu Lestari: Konsep, Metodologi, Penulisan - Draf Asli, Penulisan - Tinjauan & Penyuntingan, Supervisi. Eko Prasjo: Investigasi, Kurasi Data dan Penulisan. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi naskah yang telah diterbitkan.

Acknowledgments

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penelitian ini didukung secara pribadi oleh penulis dan tidak menerima pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, institusi, maupun organisasi pendanaan lainnya.

AI Use Declaration

Penulis menyatakan bahwa alat bantu AI digunakan secara terbatas dalam proses penyusunan manuskrip untuk membantu tata tulis, memeriksa tata bahasa, dan meningkatkan keterbacaan teks; tidak digunakan dalam perancangan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, analisis, interpretasi hasil, maupun penyusunan kesimpulan.

Daftar Pustaka

- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z., & Hossan, C. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 811–830. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0023>
- Bougie, U. S. and R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Chan, S. H. J., & Lai, H. Y. I. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 70, 214–223. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.017>
- Choong, Y. O., Ng, L. P., Ai Na, S., & Tan, C. E. (2020). The role of teachers' self-efficacy between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers. *Personnel Review*, 49(3), 864–886. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0434>
- Gullifor, D. P., Petrenko, O. V., Chandler, J. A., Quade, M. J., & Rouba, Y. (2023). Employee reactions to perceived CSR: The influence of the ethical environment on OCB engagement and individual performance. *Journal of Business Research*, 161(March), 113835. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113835>
- Gupta, S., Bhasin, J., & Mushtaq, S. (2021). Employer brand experience and organizational citizenship behavior: mediating role of employee engagement. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 357–382.
- Im, J. Bin, Joo, M., Lee, K. T., & Kim, J. H. (2025). A mixed reality approach to identify cognitive performance and mental states in preferred vs. non-preferred individual and collaborative work environments. *Building and Environment*, 274(February). <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2025.112806>
- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815–1820. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.905>
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2020). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445–468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>
- Kasekende, F., Nasiima, S., & Otengei, S. O. (2020). Strategic human resource practices, emotional exhaustion and OCB: the mediator role of person-organization fit. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 275–295. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0056>
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90(July), 102610. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Liu, C. H., Lin, W. P., Ng, Y. L., Hsieh, A. L., & Lin, J. Y. (2024). The relevance of vision sharing and innovative behavior on transformational leadership, charismatic influence and organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Hospitality Management*, 123(July). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103891>
- Ma, E., Zhang, Y., Xu, F. Z., Wang, D., & Kim, M. (Sunny). (2021). Feeling empowered and doing good? A psychological mechanism of empowerment, self-esteem, perceived trust, and OCBs. *Tourism Management*, 87(April). <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104356>
- Masrina, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 9(2), 134–142. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i2.3170>
- Neuman, W. (2014) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, Essex, UK.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40(February), 77–87. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.004>
- Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement. *Heliyon*, 8(5), e09450. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450>
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24 (1st ed.)*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48–61.
- Tjahjono, H. K. A. T. B. M. P. (2021). *Aplikasi SEM Dalam Studi Perilaku Organisasi (1st ed.)*. UPP STIM YKPN.

- Vedadi, A., Mirsadikov, A., & Warkentin, M. (2025). Unraveling the psychological links between organizational security climate and extra-role security behaviors. *Information and Management*, 62(7). <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104181>
- Verma, G. G., Ganesh, K. N., & Sahishnu, M. (2025). Ethical work climate and organizational citizenship behavior in collectivist culture: does power distance matter? *Evidence-Based HRM*, 13(3), 535–552. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2024-0019>
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wog, C. S. (2026). Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Journal of World Business*, 41(4), 344–355.