



Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Petugas Pemasyarakatan

Niken Puspita Sari¹, Alimatus Sahrah²

1)Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

email: nikenrochmadi@gmail.com

2)Program Studi Magister Profesi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

email: alimatus.sahrah@gmail.com

Abstrak

Tumpuan utama organisasi adalah Sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten menjadi aset utama bagi organisasi untuk bisa menjawab tantangan pada perubahan organisasi. Dibutuhkan perilaku Organizational Citizenship Behavior untuk sebuah organisasi bisa memberikan performa terbaik pada setiap perubahan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Petugas Pemasyarakatan. Hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Petugas Pemasyarakatan. Semakin tinggi efikasi diri maka perilaku Organizational Citizenship Behavior akan semakin tinggi, semakin positif persepsi Iklim Organisasi maka perilaku Organizational Citizenship Behavior akan semakin positif. Sampel penelitian adalah 133 orang Petugas Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan Skala Organizational Citizenship Behavior, Efikasi diri dan Iklim Organisasi. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis pengaruh efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behavior pada petugas pemasyarakatan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,427 dengan taraf signifikansi (p) < 0,01, hasil analisis pengaruh iklim organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,250 dengan taraf signifikansi (p) < 0,01 dan hasil analisis pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,446 dengan taraf signifikansi (p) < 0,01. Hasil analisis tersebut menunjukkan, ada pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Petugas Pemasyarakatan, 18,2% untuk efikasi diri, 6% untuk iklim organisasi dan sebesar 19,9% untuk efikasi diri dan iklim organisasi.

Kata kunci : Organizational Citizenship Behavior petugas pemasyarakatan, Efikasi diri, Iklim Organisasi

Abstract

The organization's main confluence is human resources. Competent human resources are the main asset for the organization in order to face the challenge in the change of organization. Organizational Citizenship Behavior is needed so that an organization could give the best performance in every change. This research aims to discover the effect of self-efficacy and organizational climate towards Organizational Citizenship Behavior in Correctional Officer. The proposed hypothesis is that there is an effect of self-efficacy and organizational climate towards Organizational Citizenship Behavior in Correctional Officer. The higher self-efficacy, then the higher Organizational Citizenship Behavior, and the more positive the Organizational Climate then the Organizational Citizenship Behavior will be more positive. The sample of this research was 133 Correctional Officer of Correctional Institution Class IIA Yogyakarta. The data gathering used Organizational Citizenship Behavior Scale, Self-Efficacy, and Organizational Climate. The method used in this research was multiple linear regression analysis. The results of the effect of self-efficacy towards Organizational Citizenship Behavior



in Correctional Officer showed that the correlation coefficient value (r) was 0.427 with significance level (p) < 0.01, the analysis result of the analysis of the effect of self-efficacy and organizational climate showed the correlation coefficient value (r) was 0.446 with significance level (p) < 0.01. Such analysis showed that there was an effect of self-efficacy and organizational climate towards Organizational Citizenship Behavior in Correctional Officer, where 18.2% for self- efficacy, 6% for the organizational climate, and 19.9% for self- efficacy and organizational climate.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Correctional Officer, self-efficacy, Organizational Climate*

PENDAHULUAN

Pemasyarakatan berarti kebijaksanaan dalam perlakuan terhadap narapidana yang bersifat mengayomi masyarakat dari gangguan kejahatan sekaligus mengayomi para narapidana yang “tersesat di jalan” dan memberi bekal hidup bagi narapidana setelah kembali ke dalam masyarakat. Sistem Pemasyarakatan adalah suatu proses pembinaan terpidana yang didasarkan atas azas Pancasila dan memandang terpidana sebagai makhluk Tuhan, individu dan anggota masyarakat sekaligus (Dirdjosisworo, 1984).

Pelaksanaan sistem pemasyarakatan walaupun masih mengenal klasifikasi narapidana, tetapi klasifikasi tersebut dibatasi dengan bentuk tahapan pembinaan yang disebut proses pemasyarakatan (Hamzah dan Rahayu, 2013). Dasar pemikiran pembinaan itu sendiri berpatokan pada “10 prinsip pemasyarakatan”, yaitu : (1) Ayomi dan berikan hidup agar mereka dapat menjalankan perannya sebagai warga masyarakat yang baik ; (2) Penjatuh pidana tidak lagi didasari latar belakang pembalasan; (3) Berikan bimbingan bukan penyiksaan supaya mereka bertobat; (4) Negara tidak berhak membuat mereka lebih buruk atau lebih jahat daripada dijatuhi pidana; (5) Selama kehilangan dibatasi kemerdekaan Bergeraknya para narapidana dan anak didik tidak boleh ditinggalkan dari masyarakat; (6) Pekerjaan yang diberikan narapidana dan anak didik tidak boleh sekedar mengisi waktu; (7) Pembinaan dan bimbingan yang diberikan kepada narapidana dan anak didik adalah berdasarkan Pancasila; (8) Narapidana dan anak didik bagaikan orang sakit, perlu diobati agar mereka sadar bahwa pelanggaran hukum yang pernah dilakukan adalah merusak dirinya, keluarganya, dan lingkungannya kemudian dibina dan dibimbing ke jalan benar; (9) Narapidana dan anak didik hanya dijatuhi pidana berupa membatasi kemerdekaan dalam jangka waktu tertentu; (10) Untuk pembinaan dan bimbingan narapidana dan anak didik, maka disediakan sarana yang diperlukan.

Peran pembinaan yang begitu besar tercermin pada 10 prinsip Pemasyarakatan yang harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Hal ini tentu saja membutuhkan pelaksana di Lapangan yang berkomitmen tinggi. Pelaksana yang bertugas di bidang Pemasyarakatan di kenal dengan Petugas Pemasyarakatan. Berdasarkan UU nomor 22 tahun 2022 tentang Pemasyarakatan, Petugas Pemasyarakatan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas di bidang



Pemasyarakatan. Petugas Pemasyarakatan merupakan Pejabat Fungsional Penegak Hukum yang melaksanakan tugas di bidang pembinaan, pengamanan, dan pembimbingan Warga Binaan Pemasyarakatan. Peran petugas pemasyarakatan makin berkembang sesuai dengan tuntutan jaman sejak memasuki era *society* 5.0 ditahun 2019 dan dicetuskan oleh Jepang. *Society* 5.0 yang lahir setelah revolusi industry 4.0 memiliki focus pada komponen teknologi dan kemanusiaannya.

Peran pembinaan oleh Petugas Pemasyarakatan akan berjalan dengan baik dan kondusif jika petugas tersebut memiliki kinerja yang baik. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja petugas Pemasyarakatan salah satunya adalah memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* yang merupakan perilaku sukarela pegawai yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (Jalismen, 2015).

Dari hasil wawancara pada 10 Januari 2022, terindikasi beberapa petugas Pemasyarakatan memiliki masalah dengan *Organizational Citizenship Behaviour*. Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku prososial atau tindakan “ekstra” yang melebihi deskripsi peran yang ditetapkan organisasi tersebut. Dilihat dari (1) *Altruism* atau menolong orang lain, (2) *Consciousness* atau perilaku melebihi standar minimum, (3) *Courtesy* atau menghormati orang lain, (4) *Sportmanship* atau bersikap toleran dan (5) *Civic Virtue* atau menjadi warga yang bijak. Pudjiomo dan Sahrah (2019) menunjukkan dalam penelitiannya, bahwa keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak maksimal, menjadi permasalahan bagi Organisasi karena memunculkan hambatan-hambatan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti efikasi diri sebagai faktor internal dan iklim organisasi sebagai faktor eksternal. Data umum yang diperoleh peneliti adalah hasil penelitian pada 134 orang guru SMP Swasta di Kecamatan Bogor Tengah kota Bogor, menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap *organizational citizenship behavior* (Entang, Laihad dan Hendarman, 2022). Menurut teori Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang di perlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Bandura (1997) berpendapat dimensi efikasi diri yaitu: (1) *Level*, (2) *Generality*, dan (3) *Strength*.

Penelitian (Pourkiani et al., 2014) menyebutkan bahwa perilaku OCB akan terjadi jika iklim organisasi baik. Artinya iklim organisasi yang tinggi akan membentuk OCB yang tinggi, begitupun sebaliknya iklim organisasi yang rendah akan terbentuk OCB yang rendah pula. Purwanti dan



Nurhayati (2016) menyebutkan iklim dalam perusahaan akan menentukan bagaimana cara karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur atau tidak. Hal ini berarti keadaan atau iklim dalam sebuah organisasi memiliki andil dalam menunjang semangat pegawai dalam bekerja, dimana saat iklim organisasi tidak kondusif maka semangat pekerja akan menurun dan sebaliknya. Menurut Kolb dan Rubin (2001) terdapat tujuh aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu perusahaan, yaitu: (1) Konformitas, (2) Tanggung jawab, (3) Standar, (4) Imbalan, (5) Kejelasan Organisasi, (6) Dukungan dan kehangatan dan (7) kepemimpinan. Dengan terpenuhinya aspek-aspek dari iklim organisasi maka akan sangat memungkinkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan akan terbentuk.

Pada penelitian ini akan meninjau apakah ada pengaruh antara efikasi diri dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Petugas Pemasarakatan. Sejauh mana Petugas Pemasarakatan memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam menjalankan tugas untuk mengamankan, membina dan membimbing Warga Binaan di dalam penjara, serta yakin akan mampu menyelesaikan tugas-tugas terkait administrative baik yang melekat didalam *job description* nya maupun di luar *job description* nya. Cipta (2017) menyatakan ada hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Sebaliknya rendahnya efikasi diri maka *Organizational Citizenship Behavior* juga mengalami penurunan. Dari segi Iklim organisasi tampak bahwa Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan, konsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi melebihi kewajiban formalnya atau yang disebut *organizational citizenship behavior* (Khaeruddin, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Petugas Pemasarakatan.

METODE

Variabel Penelitian

Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel bebas adalah efikasi diri dan iklim organisasi

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 133 orang Petugas Pemasarakatan, perempuan dan laki-laki yang telah bekerja minimal 1 tahun.



Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Organizational Citizenship Behavior*, Efikasi diri dan Iklim Organisasi. Nilai koefisien korelasi aitem-total yang telah terkoreksi bergerak dari nilai 0,211 s/d 0,693 untuk skala *Organizational Citizenship Behavior*, 0,308 s/d 0,671 untuk skala Efikasi diri dan 0,318 s/d 0,786 untuk skala iklim organisasi. Adapun koefisien reliabilitas Alpha ditunjukkan sebesar 0,900 untuk skala *Organizational Citizenship Behavior*, 0,878 untuk skala Efikasi diri dan 0,953 untuk skala Iklim Organisasi.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persyaratan normalitas sebaran, diuji dengan menggunakan teknik uji normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov Z (KS-Z). Dari hasil komputasi diperoleh hasil uji normalitas untuk ketiga variabel tersebut, yakni variabel *Organizational Citizenship Behavior* KS-Z sebesar 0,095 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai sebaran data normal, variabel Efikasi diri KS-Z sebesar 0,069 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri mempunyai sebaran data normal dan variabel Iklim Organisasi KS-Z sebesar 0,193 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai sebaran data normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui ketiga variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan Test of Linierity. Ketentuan umum untuk menentukan linearitas variabel-variabel penelitian adalah bila signifikansi deviation from *linearity* besar dari 0,05 maka dikatakan dua variabel memiliki hubungan yang linear Hasil uji coba linieritas antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Efikasi Diri menunjukkan nilai $F = 1,070$, dan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Iklim Organisasi menunjukkan nilai $F = 1.021$.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan linier, dan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan analisis korelasi regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 serta analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis pertama, pengaruh efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* petugas Pemasarakatan didapatkan nilai regresi sebesar 5,404 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$) maka hipotesis pertama diterima. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil koefisien determinan (r^2) adalah 0,182, maka sumbangan efektif sebesar 18,2 %. Hasil pengujian



hipotesis kedua, pengaruh persepsi mengenai iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* petugas Pemasarakatan didapatkan nilai regresi sebesar 2,951 dengan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,01$) maka hipotesis kedua diterima. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan hasil koefisien determinan (r^2) adalah 0,06, maka sumbangan efektif sebesar 6%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis ketiga, pengaruh antara iklim organisasi dan efikasi diri secara simultan dengan *Organizational Citizenship Behavior* petugas Pemasarakatan didapatkan F sebesar 16,178 dan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,01$), maka hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinan (r^2) adalah 0,199 maka sumbangan efektif dari iklim organisasi dan efikasi diri secara simultan dengan *Organizational Citizenship Behavior* petugas Pemasarakatan adalah sebesar 19,9%.

Jika dilihat dari kategorisasi tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, subjek penelitian berada pada level tinggi (80,5%) dan sedang (19,5%), maka tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* Petugas Pemasarakatan berada di tingkat yang tinggi. Level sedang pada *Organizational Citizenship Behavior* yang dipersepsi Petugas Pemasarakatan, perlu dipantau dan diadakan penguatan agar tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* Petugas Pemasarakatan bisa merata dan menyumbang kinerja optimal bagi organisasi. Pada Kategorisasi Efikasi diri, 77% Petugas Pemasarakatan di Lapas Kelas IIA Yogyakarta berada pada level tinggi dan 23% berada di level sedang. Sedangkan kategorisasi Iklim Organisasi menunjukkan sebesar 74,4% dan sisanya berada pada kategori sedang di 23,3%.

Tabel 1
Kategorisasi Skor Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Rendah	$x < 46$	0	0 %
	Sedang	$46 < x < 69$	26	19,5 %
	Tinggi	$x > 69$	107	80,5 %
Total			133	100 %

Tabel 2
Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
Efikasi Diri	Rendah	$x < 34$	0	0 %
	Sedang	$34 < x < 51$	31	23 %
	Tinggi	$x > 51$	102	77 %
Total			133	100 %

Tabel 3
Kategorisasi Skor Skala Iklim Organisasi

Variabel	Kategori	Interval Skor	Jumlah	Persentase
Iklim Organisasi	Rendah	$x < 74$	3	2,3 %
	Sedang	$74 < x < 111$	31	23,3 %
	Tinggi	$x > 111$	99	74,4 %
Total			133	100 %



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada petugas Pemasarakatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas Pemasarakatan memiliki OCB dalam kategori tinggi, petugas Pemasarakatan memiliki efikasi diri dalam kategori tinggi dan petugas Pemasarakatan mempersepsikan iklim organisasi dalam kategorisasi tinggi pula.

Bagi Lapas selayaknya diharapkan dapat menumbuhkan atau menguatkan Iklim Organisasi sehingga dipersepsikan secara positif, agar Petugas Pemasarakatan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, dengan cara memberikan arahan dan penguatan yang jelas terkait kebijakan maupun keputusan organisasi. Bagi Petugas Pemasarakatan untuk tetap menjaga efikasi diri dengan aktif mengikuti kegiatan terkait Manajemen Sumber daya manusia seperti *in house training*, pelatihan dibidang teknis pemasarakatan, pelatihan budaya pelayanan prima untuk menyanggah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Mansor, A., Darus, M., H., Dali. (2013). Mediating effect of self-efficacy on self-leadership and teachers' organizational citizenship behavior: a conceptual framework. *International Journal of Economic Business And Management Studies*.2(1), 01-11.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian* (Revisi). Malang: UMM Press.
- Apriana, I. K. K. (2021). Pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior (Ocb) pada karyawan lpd di desa adat penarungan. *Junal EMAS*, 2, 2774–3020.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. W.H Freeman and Company.
- Bandura, A. (1998). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Mental Health*, 4(1994), 71–81.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh perceived organizational support (pos) dan efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior(ocb) pada guru sd swasta di kecamatan jatiasih kota bekasi. *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 5(2),13–21. <http://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/pedagogik/article/view/445>
- Hamzah., A & Rahayu, S. (2013). *Suatu tinjauan ringkas sistem pemidanaan di indonesia*. Akademika Pressindo.
- Jalismen, M. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan etika terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru sma negeri di sipora kabupaten kepulauan mentawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,6(2),1160–1167. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i2.1865>



- Kaswan. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia: dari konsepsi, paradigma, dan fungsi sampai aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *journal of education, humaniora and social sciences (JEHSS)*, 2(3), 554–560. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.110>
- Kolb, D.A. and Osland, J. S., Rubin, I. M., (2001). *Organizational behavior: an experimental approach*. New Jersey: Prentice hall Inc.
- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 11(1), 1–14.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 1-10
- Organ, D.W, (1988). *Organization Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D.W, (1997). *Organization Citizenship Behavior: It's Construct Clean Up Time*, Lawrence Erlbaum Associates
- Paramasivam, G.M. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India. *Asian Education and Development Studies*, 4(4), 394–408. <https://doi.org/10.1108/AEDS-01-2015-0001>
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan tipe kepribadian terhadap stres kerja dan perilaku kewargaan (studi pada karyawan klinik laboratorium prodia cabang menteng, jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293-309
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Swagaretha, Y., Winarno, Agung., & Juariyah, L.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*, 21(2) .
- Tantra, M.W., Sari, E., & Tantri, F. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (perilaku keanggotaan organisasi) guru sma swasta buddhis se-jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(4).
- UU nomor 22 tahun 2022 tentang Pemasarakatan
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* karyawan pada pt. trubus swadaya depo, 3(1), 1–16.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi, dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia (cetakan ke 3)*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Wirawan,2014, *Teori Kepemimpinan. Ilmu prilaku*, Bandung. Penerbit Alfabeta