

THE INFLUENCE KAIZEN BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN THE SIDOARJO STATION

Ak'yas Daksani Achmad^a, Wahyu Eko Pujianto^b

^a Ekonomi/ Manajemen, akyasdaksani197@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^b Ekonomi/ Manajemen, wahyueko.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRAK

KAIZEN is one of Japan's proven methods to achieve the vision and mission of success in the business world and work in a particular agency, especially PT KAI. Organizational commitment is a form of obedience, priority and consistency in a particular organization, both vision and mission. The purpose of this research is to prove and analyze the effect of kaizen and organizational commitment on job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB) among PT KAI employees at Sidoarjo Station. This research was conducted using a quantitative approach, with samples analyzed namely 100 employees. the analysis technique used is the slovin formula using the SPSS 26 type of software. The results of this study indicate that each variable has a linear effect on the dependent variable. However, in other parts of the multiple regression shows no joint effect on the dependent variable.

Keywords: *Kaizen Behavior, Organizational Commitments On, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Abstrak

KAIZEN merupakan salah satu metode teruji jepang untuk mencapai visi misi sukses dalam dunia bisnis maupun kerja pada suatu instansi tertentu khususnya PT KAI. Komitmen organisasi adalah salah satu bentuk kepatuhan, keutaamaan serta konsistensi pada suatu organisasi tertentu baik visi maupun misi. Tujuan dari penelitian yaitu untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kaizen dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT KAI di stasiun sidoarjo. penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel yang dianalisis yaitu 100 karyawan. adapun teknik analisis yang di gunakan adalah rumus slovin dengan menggunakan jenis software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing masing variabel memiliki pengaruh linear terhadap variabel dependen. Namun, di bagian lain regresi secara berganda menunjukkan tidak adanyak pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Kata Kunci: *Kaizen Behavior, Organizational Commitments On, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1. PENDAHULUAN

Kaizen dikenal sebagai salah satu konsep dalam manajemen dan telah terbukti sukses mendukung perkembangan ekonomi Jepang yang pesat. Budaya kerja kaizen telah berhasil diterapkan oleh berbagai perusahaan di Jepang seperti Toyota, Honda dan Hitachi. Kaizen merupakan proses yang berjalan terus menerus, budaya kerja yang diterapkan secara konsisten untuk mencapai hasil yang diinginkan Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti perbaikan yang berkesinambungan (Continuous Improvement). Istilah itu mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan dengan biaya dalam jumlah kecil. Kaizen terdiri dari dua kanji yakni Kai (perubahan), Zen (kebaikan). Konsep kaizen cara berpikirnya berorientasi pada proses, sedangkan cara berpikir negaranegara Barat lebih cenderung tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil (Imai, 2001). Salah satu kunci pada pelaksanaan kaizen adalah memperbaiki aliran produksi (Wellington, 1998). Perbaikan atau penataan aliran produksi menggunakan pedoman 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2013: 69). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Mathins dan Jackson, 2011: 122), demikian juga hal nya apa yang diungkapkan oleh Nasution (2017), bahwa para karyawan yang memilikikomitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Menurut (Priansa, 2014) "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya

Keberhasilan suatu organisasi baik itu bisnis maupun publik tidak akan pernah lepas dari peran penting dari kinerja karyawan itu sendiri. Dalam meningkatnya kinerja karyawan, tentu juga perlu berbagai faktor penunjang yang mampu mempengaruhi dari kinerja itu sendiri salah satunya Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dianut suatu organisasi tertentu. Menurut (Robi dan Judge, 2008) bahwasannya organisasi akan semakin baik apabila terdapat sebuah OCB didalamnya. Sedangkan menurut

(Turnley dan Bloodgood, 2012) yakni beban tugas atau peranan berlebih yang dibebankan pada karyawan atau individu yang bekerja pada organisasi tertentu. Maksudnya ialah menyelesaikan peranan tanggung jawab sesuai dengan porsi job description yang diberikan. Karena bila semua telah berjalan semestinya tentu tidak akan mengalami hambatan menuju kesuksesan tiap visi dan misinya. Namun, fakta kebanyakan keadaan yang terjadi dilapangan tiap kondisi tidak selalu berjalan semestinya sesuai pada rencana yang semakin baik apabila terdapat sebuah OCB didalamnya. Sedangkan menurut

(Turnley dan Bloodgood, 2012) yakni beban tugas atau peranan berlebih yang dibebankan pada karyawan atau individu yang bekerja pada organisasi tertentu. Maksudnya ialah menyelesaikan peranan tanggung jawab sesuai dengan porsi job description yang diberikan. Karena bila semua telah berjalan semestinya tentu tidak akan mengalami hambatan menuju kesuksesan tiap visi dan misinya. Namun, fakta kebanyakan keadaan yang terjadi dilapangan tiap kondisi tidak selalu berjalan semestinya sesuai pada rencana yang ditetapkan. Banyak hal tak terduga yang menjadikan tiap karyawan harus mampu selalu siap untuk menanggung beban tugas berlebih seperti pada job description.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Organisasi

Mengenai teori organisasi, dalam buku *Organizational Theory and Design* (Daft, 2010:8). Organisasi adalah kumpulan orang yang terbentuk berfokus pada tujuan (goal), dirancang sedemikian rupa dan terstruktur serta memiliki aktivitas pada sistem dan juga memiliki hubungan terhadap lingkungan eksternal. Di lain pihak Greenberg dan Baron mengatakan, Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang terstruktur yang memiliki kelompok ataupun individu yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan yang spesifik. Dengan kata lain, organisasi juga berisi orang-orang baik yang bekerja sendiri maupun bekerja dalam kelompok, berusaha untuk mencapai tujuan bersama (Baron, 2004:6)

2.2 Kaizen

Kaizen dikenal sebagai salah satu konsep dalam manajemen dan telah terbukti sukses mendukung perkembangan ekonomi Jepang yang pesat. Budaya kerja kaizen telah berhasil diterapkan oleh berbagai perusahaan di Jepang seperti Toyota, Honda dan Hitachi. Kaizen merupakan proses yang berjalan terus menerus, budaya kerja yang diterapkan secara konsisten untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti perbaikan yang berkesinambungan (Continuous Improvement). Istilah itu mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajer dan karyawan dengan biaya dalam jumlah kecil. Kaizen terdiri dari dua kanji yakni Kai (perubahan), Zen (kebaikan). Konsep kaizen cara berpikirnya berorientasi pada proses, sedangkan cara berpikir negaranegara Barat lebih cenderung tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil (Imai, 2001). Salah satu kunci pada pelaksanaan kaizen adalah memperbaiki aliran produksi (Wellington, 1998). Perbaikan atau penataan aliran produksi menggunakan pedoman 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke).

2.3 Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2008:155) Memberikan definisi bahwa, "Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi". Sopiah juga mendefinisikan bahwa "Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan kuisioner laporan diri yang diisi oleh karyawan

2.5 OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Kuantitatif ialah salah satu bagian pendekatan yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungannya adapun desain penelitian yaitu kausal. Penelitian kausal yaitu jenis penelitian yang meneliti apakah ada sebab akibat antara dua peristiwa yang terpisah. Penelitian menggunakan populasi keseluruhan karyawan PT. KAI bagian penjaga jalur lintasa (PJL).

3.2 Pengumpulan data

Metode penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik mengemukakan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan KAI yang terdiri dari PPKA (pengatur perjalanan kereta api PRS (penjaga rumah sinyal) PLR (penajaga juru langsir) PJL (pemjaga jalur lintasan) loket (PAM) pasukan pengamanan K2 (kebersihan dan keindahan) dengan jumlah 100 karyawan

Sampel merupakan beberapa narasumber atau partisipan yang memiliki kriteria dan syarat yang telah ditetapkan dalam sebuah penelitian guna memperoleh data dalam penelitian ini dengan rumus slovin, yaitu:

dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Pada penelitian ini metode penentuan yang digunakan adalah rumus slovin. Metode penentuan sampel yang di gunakan yaitu metode non probability sampling. Responden tersebut adalah Teknik bantuan program SPSS versi 26. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan di analisis dengan rumus slovin instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran	Sumber
Kaizen (X₁)	Tahapan yang berjalan secara terus berkelanjutan diiringi oleh semangat serta konsistensi tinggi dalam mencapai sebuah visi dan misi tertentu	1. ringkas (seiri) 2. rapih (seiton) 3.resik(seiso) 4.rawat (seiketsu) 5. rajin (shitsuke)	(Wellington, 1998).
Komitmen organisasi (X₂)	Dimensi perilaku dalam mengukur serta mengevaluasi pada seorang karyawan disetiap beban tugas yang diberikan dan bertahan akan keyakinan pada perusahaan organisasi	1. Keyakinan kuat menerima visi misi 2. loyalitas 3. kerelaan atau memprioritaskan .	(Mathins dan Jackson,2011: 122)
Kepuasan kerja (Y₁)	Kepuasan kerja merupakan bentuk taraf standar evaluasi pencapaian kesuksesan yang dimiliki oleh masing masing karyawan.	1. skala Job Description Index. 2. dengan Minnesota Satisfaction Questionaire 3. Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah	(Priansa, 2014)
OCB (Y₂)	Niatan atau usaha secara sukarela yang dilakukan dalam menjalankan beban tugas diatas tanggung jawab karyawan tertentu guna mensukseskan sebuah organisasi atau lembaga kerja.	1. Sikap menolong 2. Sportifitas 3. Rasa hormat 4. Kegigihan atau kesungguhan dalam bekerja 5. Prioritas tanggung jawab akan tugas dari perusahaan	Wibowo 2019

3.5 Rumus Slovin

Pada dasarnya, konsep dari rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel. Biasanya, rumus ini terdapat di dalam buku-buku metodologi penelitian sebab memang rumusnya berkenaan dengan kegiatan penelitian, terutama yang mengandalkan populasi dan sampel. Rumus ini berbunyi, "rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian dengan tingkat signifikansi yang bisa dipilih, apakah akan menggunakan 0,05 (5%) atau 0,01 (1%)". Nah, berikut ini adalah rumus slovin:

N 1+ Ne2

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikansi adalah 0,05 (5%) atau 0,01 (1%).

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)(0,05)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,0025)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,25)}$$

$$n = \frac{100}{1,25}$$

$$n = 80.$$

4. TEKNIK ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 1.

Variabel	Correlation pearson
X1_1	0,471
X1_2	0,434
X1_3	0,436
X1_4	0,240
X1_5	0,576
X2_1	0,433
X2_2	0,342
X2_3	0,546
X2_4	0,393
X2_5	0,478
Y1_1	0,258
Y1_2	0,315
Y1_3	0,726
Y1_4	0,726
Y2_1	0,697
Y2_2	0,518
Y2_3	0,257
Y2_4	0,706
Y2_5	0,345

Berdasarkan pada nilai output validitas tabel 1 yang telah di paparkan, maka dapat diketahui bahwa nilai pearson corelation lebih besar dari pada r tabel atau r hitung > r tabel sehingga seluruh indikator item variabel dapat di distribukan valid dan bisa untuk dilanjutkan ketahap uji selanjutnya.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.

Reliabilitas	
Alpha	N of Items
Croanchbach	
,803	23

Berdasarkan pada nilai output reliabilitas tabel 2 yang telah di paparkan, maka dapat diketahui bahwa nilai Croanbach's Alpha lebih besar dari nilai *critical value* yakni 0,6. sehingga seluruh indikator item variabel dapat di kategorikan cukup reliabel dan bisa untuk dilanjutkan ketahap uji selanjutnya

4.3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur hipotesa dari variabel Kaizen (X1), Komitmen Organisasi (X2), job satisfaction (Y1), OCB (Y2). Guna untuk menentukan positif maupun tidaknya serta signifikan dan tidak signifikannya output nilai variabel nantinya, diperlukan beberapa uji diantaranya : regresi linear berganda, koefisien determinan (R-Square), f simultan, dan t parsial.

4.3.1. Pengaruh Kaizen terhadap Job Satisfaction

Tabel 3.

Koefisien Determinan					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.378 ^a	.143	.132	1,139	1,681
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y1					

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 3 R square sebesar 0.143. sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Kaizen (X1) sebesar 14,3% terhadap variabel job satisfaction. Sedangkan untuk sisanya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas.

Tabel 4

F simultan						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,836	1	16,836	12,983	.001 ^b
	Residual	101,151	78	1,297		
	Total	117,988	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1						

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 4 f-simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12.983. sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai hitung taraf $f > f$ tabel dengan nilai 3.12 maka, terdapat pengaruh variabel Kaizen (X1) terhadap variabel job satisfaction. Sehingga untuk hipotesis pertama H1 diterima H0 ditolak.

Tabel 5

Model		t-parsial					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	7,698	1,999		3,850	.000		
	TOTAL_X1	.360	.100	.378	3,603	.001	1,000	1
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1								

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 5 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.603 > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kaizen (X1) terhadap job satisfaction (Y1). Maka hipotesis untuk H1 diterima H0 ditolak.

4.3.2. Pengaruh Kaizen terhadap OCB

Tabel 6

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-	
1	R	Square	Square	the Estimate	Watson
1	.616 ^a	.379	.371	1,366	1,385
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y2					

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 6 R square 0.379. dapat disimpulkan pengaruh variabel Kaizen (X1) sebesar 37,9% terhadap variabel OCB (Y2). Sedangkan untuk sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji.

Tabel 7

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,970	1	88,970	47,689	,000 ^b
	Residual	145,518	78	1,866		
	Total	234,487	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1						

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 7 f-simultan menunjukkan bahwa taraf hitung hasil nilai F 47.689. disimpulkan bahwa nilai taraf f > daripada f tabel dengan nilai sebesar 3.12 maka, terdapat muncul pengaruh variabel Kaizen (X1) terhadap variabel OCB (Y2). Sehingga untuk hipotesis pertama H2 diterima H0 ditolak.

Tabel 8

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,235	2,398		,932	,354		
	TOTAL_X1	,827	,120	,616	6,906	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2								

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 8 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6.906 > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bermakna variabel Kaizen (X1) terhadap OCB (Y2). Maka hipotesis untuk H2 diterima H0 ditolak.

4.3.3. Pengaruh Kaizen dan Komitmen Organisasi terhadap Job Satisfaction
Tabel 9

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,581 ^a	,338	,321	1,007	1,691

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 9 koefisien determinan menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0.338. sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 33,8% terhadap variabel job satisfaction (Y1). Sedangkan untuk sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Tabel 10

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,893	2	19,947	19,667	,000 ^b
	Residual	78,094	77	1,014		
	Total	117,988	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 10 f-simultan menunjukkan bahwa nilai taraf hitung F 19.667. disimpulkan bahwa nilai f hitung > daripada f tabel dengan nilai sebesar 3.12 maka, terdapat pengaruh variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel *job satisfaction* (Y1). Sehingga untuk hipotesis H3 diterima H0 ditolak.

Tabel 11

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,345	2,095		1,119	,266		
	TOTAL_X1	,227	,093	,239	2,454	,016	,910	1,099
	TOTAL_X2	,411	,086	,463	4,768	,000	,910	1,099

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 11 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel X1 sebesar 2.454. sedangkan X2 sebesar 4.768. maka keduanya > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05 untuk X2. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersamaan antara variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *job satisfaction* (Y1). Dikarenakan salah satu variabel tidak signifikan. Maka, hipotesis untuk H3 ditolak H0 diterima.

$$K=2,345 + 0,227 \text{ Kaizen} + 0,411 \text{ KO} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = Nilai konstanta job satisfaction (Y1) sebesar 2,345 yangmana menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka job satisfaction adalah sebesar 2,345.
- Koefisien Regresi Kaizen (β_1) = 0,227 koefisien nilai 0,227 yang berarti bahwa apabila setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1. Maka, job satisfaction meningkat 0,227 (22,7%) atau sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1. Maka, job Satisfaction menurun sebesar 0,227.
- Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (β_2) = 0,411 koefisien nilai 0,227 yang berarti apabila terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1. Maka, job satisfaction meningkat sebesar 0,411 (44,1%) atau sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1. Maka, job Satisfaction menurun sebesar 0,411

4.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap job Satisfaction

Tabel 12

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,535 ^a	,286	,277	1,039	1,764
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y1					

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 12 koefisien determinan 0.286 sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 28,6% terhadap variabel *job satisfaction*. Sedangkan untuk sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 13

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,786	1	33,786	31,298	,000 ^b
	Residual	84,201	78	1,080		
	Total	117,988	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2						

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 13 f-simultan menunjukkan bahwa taraf hitung nilai F 31.298 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung > daripada f tabel dengan nilai sebesar 3.12 maka, terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel *job satisfaction* (Y1). Sehingga untuk hipotesis H4 diterima H0 ditolak.

Tabel 14

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,647	1,656		3,411	,001		
	TOTAL_X2	,475	,085	,535	5,594	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1								

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 14 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5.594 > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bermakna variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap *job satisfaction* (Y1). Maka hipotesis untuk H4 diterima H0 ditolak.

4.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB
Tabel 15

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,346 ^a	,119	,108	1,627	1,108
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y2					

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 15 0.119 sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 11,9% terhadap variabel OCB (Y2). Sedangkan untuk sisanya 88,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 16

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,004	1	28,004	10,579	,002 ^b
	Residual	206,484	78	2,647		
	Total	234,487	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2						

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 16 f-simultan menunjukkan bahwa taraf hitung nilai F 10.579 disimpulkan bahwa nilai f hitung > daripada f tabel dengan nilai sebesar 3.12 maka, terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel OCB (Y2). Sehingga untuk hipotesis H5 diterima H0 ditolak.

Tabel 17

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,350	2,593		3,992	,000		
	TOTAL_X2	,432	,133	,346	3,252	,002	1,000	1,000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2								

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 17 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.252 > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bermakna variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB(Y2). Maka hipotesis untuk H5 diterima H0 ditolak

4.3.6. Pengaruh Kaizen dan Komitmen Organisasi terhadap OCB

Tabel 18

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 ^a	,408	,392	1,343	1,373
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y2					

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 18 0.408. sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 40,8% terhadap variabel OCB (Y2). Sedangkan untuk sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 19

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,613	2	47,806	26,507	,000 ^b
	Residual	138,875	77	1,804		
	Total	234,487	79			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 19 F hitung sebesar 26.507. disimpulkan bahwa nilai f hitung > daripada f tabel dengan nilai sebesar 3.12 maka, terdapat pengaruh variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel OCB (Y2). Sehingga untuk hipotesis H6 diterima H0 ditolak.

Tabel 20

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,639	2,793		-,229	,820		
	TOTAL_X1	,756	,124	,563	6,123	,000	,910	1,05
	TOTAL_X2	,221	,115	,176	1,919	,059	,910	1,05
a. Dependent Variable: TOTAL_Y2								

Berdasarkan pemaparan output pengukuran Tabel 20 t-parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel X1 sebesar 6.123. sedangkan X2 sebesar 1.919. maka untuk nilai X1 > daripada t tabel sebesar 1.99085 dengan nilai Sig <0,05 untuk X2 kurang dari t tabel dan tidak signifikan. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh bersamaan antara variabel Kaizen (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap job satisfaction (Y2). Dikarenakan salah satu variabel tidak signifikan. Maka, hipotesis untuk H3 ditolak H0 diterima.

$$K=0,-639 + 0,756 \text{ Kaizen} + 0,221 \text{ KO} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (α) = Nilai konstanta *job satisfaction* (Y1) sebesar -0,639 yangmana menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan nol, maka *job satisfaction* adalah sebesar -0,639.
- Koefisien Regresi Kaizen (β_1) = 0,756 koefisien X1 sebesar 0,756 yang berarti bahwa jika setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1. Maka, OCB meningkat sebesar 0,756 (75,6%) atau sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1. Maka, OCB menurun sebesar 0,756.
- Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (β_2) = 0,221 koefisien X2 sebesar 0,221 yang berarti bahwa jika setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1. Maka, OCB meningkat sebesar 0,221 (22,1%) atau sebaliknya apabila setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1. Maka, OCB menurun sebesar 0,221.

PEMBAHASAN

1. Kaizen terdapat pengaruh bermakna terhadap *job satisfaction*

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa kaizen berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan nilai f hitung sebesar 12,983 > f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.001. sedangkan untuk nilai t hitung 3,603 > t tabel 1,9908 . sehingga hasil ini menandakan bahwa metode Kaizen yang di interpretasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo memberikan pengaruh yang bermakna kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada *job Satisfaction*. dikarenakan nilai f hitung > f tabel dan t hitung > tabel. Maka, hipotesis H1 diterima H0 ditolak.

2. Kaizen terdapat pengaruh signifikan terhadap OCB

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa kaizen berpengaruh terhadap OCB dengan nilai f hitung sebesar 47,689 > f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.000. sedangkan untuk nilai t hitung 6,906 > t tabel 1,9908 . sehingga hasil ini menandakan bahwa metode Kaizen yang di implementasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo memberikan pengaruh yang bermakna kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada OCB. dikarenakan nilai f hitung > f tabel dan t hitung > tabel. Maka, hipotesis H1 diterima H0 ditolak.

3. Terdapat pengaruh Kaizen dan Komitmen Organisasi terhadap *job satisfaction*

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa kaizen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan nilai f hitung sebesar 19,667 > f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.000. sedangkan untuk nilai X1 t hitung 2,454 dan X2 4,768 > t tabel 1,9908 namun pada taraf nilai sig X1 0,16 >0,05 . sehingga hasil ini menandakan bahwa kedua variabel yakni Kaizen dan Komitmen Organisasi yang diimplementasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo memberikan pengaruh positif kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada *job satisfaction*. dikarenakan nilai f hitung > f tabel dan t hitung > tabel namun taraf nilai Sig lebih besar dari 0,05. Maka, hipotesis H3 ditolak H0 diterima.

4. Komitmen Organisasi terdapat pengaruh terhadap *job satisfaction*

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan nilai f hitung sebesar 31,298 > f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.000. sedangkan untuk nilai t hitung 5,594 > t tabel 1,9908. sehingga hasil ini menandakan bahwa Komitmen

Organisasi yang di implementasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo memberikan pengaruh yang bermakna kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada OCB. dikarenakan nilai f hitung $>$ f tabel dan t hitung $>$ tabel. Maka, hipotesis H4 diterima H0 ditolak.

5. Komitmen Organisasi terdapat pengaruh terhadap OCB

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB dengan nilai f hitung sebesar 10,579 $>$ f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.000. sedangkan untuk nilai t hitung 3,252 $>$ t tabel 1,9908. sehingga hasil ini menandakan bahwa Komitmen Organisasi yang di implementasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo memberikan pengaruh yang positif signifikan kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada OCB. dikarenakan nilai f hitung $>$ f tabel dan t hitung $>$ tabel. Maka, hipotesis H5 diterima H0 ditolak.

6. Kaizen dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara beriringan terhadap OCB

Dari hasil pengujian melalui spss 26 ditemukan bahwa kaizen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan nilai f hitung sebesar 26,507 $>$ f tabel 3.12 dengan nilai sig sebesar 0.000. sedangkan untuk nilai X_1 t hitung 6,129 $>$ t tabel 1,9908 namun pada nilai t hitung X_2 1,919 menandakan $<$ t tabel dengan taraf nilai sig 0,59 $>$ 0,05 . sehingga hasil ini menandakan bahwa kedua variabel yakni Kaizen dan Komitmen Organisasi yang diimplementasikan oleh pihak instansi PT KAI Sidoarjo tidak memberikan pengaruh secara bersamaan kepada para pegawai PJJ Sidoarjo atau pada OCB. dikarenakan f hitung $>$ f tabel namun, pada nilai X_2 t hitung $<$ t tabel serta taraf Sig lebih besar dari 0,05. Maka, hipotesis H6 ditolak H0 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan yang telah diuraikan dari enam hipotesis diatas. Penerapan masing-masing dari kedua variabel variabel independen baik Kaizen dan komitmen organisasi memiliki tingkat efektifitasnya tersendiri. Kaizen merupakan upaya bekerja secara terus menerus dalam artian bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai target tertentu secara konsisten dalam suatu instansi khususnya pada PT KAI Sidoarjo. Sedangkan Komitmen organisasi itu sendiri yakni bentuk sikap kepatuhan serta mengutamakan segala hal bentuk yang menyangkut pada organisasi itu sendiri. Setiap variabel memiliki pengaruhnya terhadap variabel dependennya. Pada variabel hipotesis kaizen untuk H1 dan H2 dinyatakan diterima karena nilai f hitung $>$ f tabel dan t hitung $>$ t tabel dengan taraf nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Sedangkan Komitmen Organisasi untuk hipotesis H4 dan H5 dinyatakan diterima dikarenakan nilai f hitung $>$ f tabel dan t hitung $>$ t tabel dengan taraf nilai Sig $<$ 0,05. Namun, pada hipotesis 3 dan 6 berbanding terbalik. Kedua variabel kaizen dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara bersamaan atau beriringan terhadap tiap-tiap variabel dependen itu sendiri.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, saran yang di berikan oleh penulis yaitu, Kaizen dan Komitmen Organisasi merupakan variabel yang mampu memberikan pengaruh yang sangat baik. Hal ini dimaksudkan Kaizen dan Komitmen Organisasi memiliki perannya masing-masing dalam mempengaruhi secara linear pada variabel dependennya, mengingat Kaizen adalah konsistensi dalam bekerja secara terus menerus guna mencapai prestasi yang diinginkan. Maka, perlunya Kaizen ditingkatkan agar pengaruh yang diberikan akan semakin baik juga. Begitupun juga sebaliknya. Sedangkan Komitmen Organisasi juga bentuk upaya kepatuhan, kegigihan serta meloyalitaskan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi. Maka, perlunya Komitmen Organisasi ditingkatkan agar pengaruh yang diberikan akan semakin baik juga

Bagi peneliti harapannya judul penelitian ini mampu dijadikan acuan serta novelty oleh para akademisi dikemudian hari yang mengambil judul serupa dengan kajian topik yang berbeda guna memperlengkap khazanah keilmuan penelitian pada judul ini serta melengkapi kajian keilmuan yang tidak dibahas oleh peneliti pada judul ini.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Allah SWT sudah di beri kesehatan untuk mengerjakan jurnal hingga selesai tak lupa saya ucapkan terimah kasih kepada dosen pembimbing mata kuliah manajemen kompensasi Bapak Wahyu Eko Pujiyanto SE, M.M yang sudah membimbing saya dari awal sampe akhir dan teman teman yang selalu mensupport saya dimana pun dan kapan pun

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Batubara, M., Soediantono, D., Staf, S., Tni, K., & Korespondensi, A. L. (n.d.). Peran Mediasi Kaizen dalam Hubungan antara Total Quality Management dan Kinerja Organisasi Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i3>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Barnes, V. A., Bauza, L. B., & Treiber, F. A. (2003). *Health and Quality of Life Outcomes Impact of stress reduction on negative school behavior in adolescents*. <http://www.nhl->
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Zahir publishing.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*.
- Eko Pujiyanto, W., Solikhah, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Nahdlatul Ulama Sidoarjo, U., Studi Ekonomi Syariah, P., al Akbar Surabaya, S., & Korespondensi Wahyu Eko Pujiyanto, P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences Journal Homepage*, 2(2), 63–76. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>
- Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE Muhammad Irfan Nasution. In *Jurnal Ilmiah Manajemen: Vol. VII* (Issue 3).
- Gusti, I., Ketut, A., Dewi, R., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL SILENCE PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR* (Vol. 6, Issue 1).
- Hosono, A., Page, J., & Shimada, G. O. (2020). Workers, managers, productivity: Kaizen in developing Countries. In *Workers, Managers, Productivity: Kaizen in Developing Countries*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-0364-1>
- ILO Office in Jakarta. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. ILO.
- Lassen, S. R., Steele, M. M., & Sailor, W. (2006). The relationship of school-wide positive behavior support to academic achievement in AN Urban middle school. In *Psychology in the Schools* (Vol. 43, Issue 6, pp. 701–712). <https://doi.org/10.1002/pits.20177>
- Machado, C., & Davim, J. P. (n.d.). *Management and Industrial Engineering Organizational Behaviour and Human Resource Management A Guide to a Specialized MBA Course*. <http://www.springer.com/series/11690>
- Marksberry, P., Badurdeen, F., Gregory, B., & Kreaflle, K. (2010). Management directed kaizen: Toyota's Jishuken process for management development. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 21(6), 670–686. <https://doi.org/10.1108/17410381011063987>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra, Ed.). Zifatama.
- McGoldrick, J., Stewart, J., & Watson, S. (2002). *Understanding Human Resource Development: A Research-based Approach*.
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 4(5), 1149–1165.
- Mondy, R. W. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Erlangga.
- Novi, C., Dewi, C., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TENAGA PENJUALAN UD SURYA RADITYA NEGARA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2).
- PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN*. (n.d.).

- Permana, H. R., Hadiyati, E., & Mulyono, S. (2021). *PENGARUH BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA* (Vol. 1, Issue 4). <http://sostech.greenvest.co.id>
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Priyono. (2007). *PENGANTAR MANAJEMEN* (T. Chandra, Ed.; 1st ed.). Zifatama.
- Priyono. (2010). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia Priyono* (T. Chandra, Ed.; 2nd ed.). Zifatama.
- Pujianto, W., & Balahmar, A. (n.d.). *Pengaruh Penerapan Kaizen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Gerbangkertosusila*. 1–14.
- Rizky, P., Mochammad, A., Musadieq, A., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 1).
- Saidah, R., & Sugiyati, T. (2019). Pengaruh Implementasi Konsep Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adaro Indonesia Di Divisi External Relations. *Wawasan Manajemen*, 7, 163–177.
- Seniati Chairy, L. (n.d.). *SEPUTAR KOMITMEN ORGANISASI*.
- Setiani, T. I., Syarif Hidayat, A., & Jati, G. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 123–129. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen sumber daya Manusia* (1st ed.). fakultas ilmu sosial dan ilmu politik.
- Vabiola Bangun, O., Wayan, I., Supartha, G., & Subudi, M. (n.d.). *PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*.
- Wati, D., & Surjanti, J. (2018). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) AREA BOJONEGORO. *Ilmu Manajemen*, 6(1), 386–393.
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>
- Yuliaty, F. (2021). QUALITY OF WORK LIFE, BUDAYA KAIZEN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Khazanah Intelektual*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v4i1.142>