



Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)

Hapzi Ali¹, Istianingsih Sastrodiharjo², Farhan Saputra³

¹Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
hapzi.ali@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
istianingsih@dsn.ubharajaya.ac.id

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
farhansaputra121@gmail.com

Corresponding Author: Hapzi Ali¹

Abstrak: Artikel Literature Review Model Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi adalah artikel ilmiah yang bertujuan membangun hipotesis riset pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya, dalam ruang lingkup ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode *library research*, yang bersumber dari media online seperti *Google Scholar*, *Mendeley* dan media online akademik lainnya. Hasil artikel Literature Review ini adalah bahwa: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; 2) Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; dan 3) Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain dari 3 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen *Organizational Citizenship Behavior* masih banyak faktor lain di antaranya adalah variabel Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Pendidikan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Budaya Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan sangat bergantung kepada yang namanya penelitian. Untuk itu keberlanjutan penelitian harus selalu dilakukan untuk menemukan kajian teori yang nantinya dapat berdampak terhadap pemanfaatannya secara praktis dalam kehidupan masyarakat luas. Atas dasar itu sebagai seorang tenaga pendidik, dosen harus dapat memenuhi pengabdian dalam Tridarma Perguruan Tinggi, salah satunya adalah melakukan penelitian. Melalui pengamatan dan data diketahui suatu permasalahan atau fenomena dalam bidang ilmu tertentu yang melalui kaidah-kaidah yang berlaku dosen mampu menulis karya ilmiah atau riset dengan memasukkannya melalui pengetahuan dan

keterampilannya dalam memahami, menganalisis, menggambarkan, dan menjelaskan masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor tertentu yang saling berkaitan dalam bidang keilmuan. Namun sayangnya berdasarkan pengalaman empirik banyak peneliti seperti dosen dan mahasiswa mengalami kesulitan dalam mencari artikel pendukung yang relevan untuk karya ilmiahnya sebagai dasar penelitiannya. Artikel peneliti yang relevan sangat diperlukan untuk memperkuat dan mengembangkan kajian teoritis, yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel tertentu untuk membangun hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian. Riset ini secara spesifik akan membahas faktor Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam studi literatur manajemen sumber daya manusia. Terdapat faktor lain yang menjelaskan dan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Pendidikan.

Artikel ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menentukan rumusan masalah yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Sedangkan dasar sikap mengidentifikasi bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi, (Luthan, 2009). Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Robbins (2008), *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Dalam tiga dekade terakhir, *organizational citizenship behaviour (OCB)* semakin mendapat perhatian dari para akademisi dan praktisi dalam menelaah dan menganalisis lebih lanjut gagasan perilaku ini dan dampaknya terhadap bidang perilaku organisasi, (Takeuchi et al., 2015).

Dimensi OCB menurut (Organ, 1988):

- a) *Altruism*,
- b) *Conscientiousness*,
- c) *Sportsmanship*,
- d) *Courtesy*,
- e) *Civic Virtue*,

Organizational Citizenship Behavior telah diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Rajab, 2021).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhaniala, 2010), Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Zaki dan Marzolina (2016) mengenai beban kerja sebagai

perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja yang dikembangkan dari hasil penelitian Zaki dan Marzolina (2016) yang terdiri dari

- 1) Banyaknya pekerjaan
- 2) Target kerja
- 3) Kebosanan
- 4) Kelebihan beban
- 5) Tekanan kerja

Beban Kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu: (Husadha, C., Zen, A., & Panjaitan, 2014), (Hermawan, 2022).

Budaya Kerja

Budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya Seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan, Robbins (2008).

Schein (2010), mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan ((Ali et al., 2018)) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Budaya Kerja telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu: (Kurniawan, S., & Zen, 2021), (Pangkey et al., 2019), (Pangkey et al., 2019).

Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi. (Hidayah & Santoso, 2020)

Menurut Schermerhorn, John D, c.s. (2005:45) Motivasi merupakan suatu istilah yang dipakai pada bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*), dengan tujuan menjelaskan kelebihan-kelebihan yang ada pada diri setiap individu, yang menjadi penyebab munculnya tingkat, arah serta persistensi tindakan yang dilakukan untuk bekerja. (Hidayah & Santoso, 2020)

Menurut Fathoni (2006) Motivasi merupakan proses menggerakkan individu seseorang serta memberikan motivasi, dimana proses untuk menggerakkan individu orang lain supaya orang lain melakukan suatu hal yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkan. (Kasenda, 2013)

Motivasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu: (Zen et al., 2022), (F. Saputra, 2021).

Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Asbari Et Al., 2019)	Budaya juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Secara Parsial Dan Simultan.	Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Individu	Kepemimpinan Transformasional Juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Secara Parsial Dan Simultan.
2	(Mawo, Thomas, 2017)	Budaya Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Konsumtif.	Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Individu	Literasi Keuangan, Konsep Diri, Dan Budaya Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Perilaku Konsumtif
3	(Afuan et al., 2020)	Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Secara Parsial Antara Beban Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
4	(Benedita, R, 2018)	Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Cyberloafing	Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Cyberloafing
5	(Demur Et Al., 2019)	Beban Kerja Mempunyai Hubungan Yang Signifikan Dengan Perilaku <i>Caring</i>	Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku	Motivasi Mempunyai Hubungan Yang Signifikan Dengan Perilaku <i>Caring</i>
6	Suparjo, D. P. R. R. (2016)	Budaya Berpengaruh Positif Dan Signifikan Organisasi Tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Budaya Berpengaruh Positif Dan Signifikan Organisasi Tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Kepuasan Kerja Dan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
7	Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L (2016)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan	Budaya Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap perilaku individu	kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau *library research*. Mengkaji teori dan menelaah buku-buku literatur yang sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM). Disamping itu juga menganalisis artikel- artikel dan jurnal ilmiah yang bereputasi dan yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah bersumber dari Google Scholar dan Mendeley.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013). Pada tahap selanjutnya akan dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "pustaka terkait" (*Related literature*) atau "kajian pustaka" (*Review literature*), sebagai dasar dari perumusan hipotesis dan pada tahap akhir kedua literatur ini menjadi dasar dalam melakukan perbandingan dengan hasil dan temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (H. Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Beban kerja suatu tingkat kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu, dan harus diselesaikan oleh individu, seseorang atau kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari beban kerja harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, ketika individu memiliki tuntutan kerja yang rendah dapat kita lihat maka memiliki perilaku yang baik pula, jika memiliki tekanan kerja yang tinggi maka individu memiliki kecenderungan untuk melakukan pelarian dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hermawan, 2022), (Hermawan, 2021b), (Nugraha et al., 2017), (Nugraha et al., 2017), (Corsini & Nugraha, 2021), (Sinaga et al., 2020), (Noviriska, 2019).

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu- individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja. Budaya kerja memiliki pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan lanjutan menjadi sikap dan perilaku untuk mencapai suatu kerja individu yang baik.

Anthropological Theory menjelaskan memandang bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Pada konteks yang lebih luas lingkungan sosial yang mempengaruhi perilaku seseorang di-dalamnya termasuk kebudayaan, subkultur, dan kelas sosial.

Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Riyani et al., 2008), (Riyani et al., 2008), (Widiantoro et al., 2021), (Imaddudin, 2020), (Y. Saputra et al., 2022), (Prastio & Agusman, 2021).

3. Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Motivasi merupakan kondisi yang melatarbelakangi seseorang bertindak atau berperilaku. Artinya seseorang akan memiliki motivasi atau termotivasi apabila memiliki keinginan atau rencana yang setiap individu ingin wujudkan. Motivasi yang dimiliki setiap individu akan menghasilkan kinerja yang baik atau buruk yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap organisasi (*organizational citizenship behavior*).

Untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan motivasi pada setiap individu, sebuah organisasi perlu melakukan pengaruh kepada individu untuk melakukan upaya yang terbaik, dan memberikan kompensasi bagi individu yang bekerja dengan baik.

Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Supriyadi et al., 2019), (Imaddudin et al., 2022), (Atmoko & Noviriska, 2022).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu dan pembahasan dari pengaruh antar variabel, maka diperoleh *conceptual framework* sebagai berikut:



Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan *conceptual framework* diatas, maka: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain dari variabel Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, di antaranya adalah:

- 1) Kepemimpinan / Leadership: (Ali et al., 2016), (Chauhan et al., 2019), (Hermawan, 2022), (Hermawan, 2021a), (Suharyono & Ali, 2015), (Mukhtar et al., 2016), (BAstAri, A., & Ali, 2020), (Lantu & Irfana, 2019), (Viena, 2021), (Arifianto, 2017).
- 2) Sosial / Social: (Kholisoh & Ali, 2020), (Mansur & Ali, 2017), (Ali, 2019), (F. Saputra & Ali, 2022), (Arifin & Hermawan, 2022), (Suleman et al., 2020), (Zen et al., 2022), (Sianipar, 2019), (Sulistyanto et al., 2020), (Dwinarko, 2019), (Athalarik & Susanto, 2020), (Imaddudin et al., 2022), (Zahra, 2022), (Zahra, 2020), (Zahra, 2018).
- 3) Inovatif / Innovative: (Kurniawan, D., Putra, C. I. W., & Sianipar, 2021), (Sjafrizal et al., 2020), (Iksan et al., 2022), (Puspita et al., 2022).
- 4) Kinerja Karyawan / Employee Performance: (Andrian et al., 2021), (Sianipar, 2019), (Iksan et al., 2022), (R. Saputra & Dhianty, 2022), (Siswanto & Putri, 2021), (Kainde et al., 2021), (Rosihan et al., 2022), (Y. Saputra, 2021).
- 5) Tempat Kendali / Locus of Control: (Anas, 2019), (Kurniawan, 2020), (Alurmei, 2019), (Sulistyanto et al., 2020), (Widiantoro et al., 2021), (Dhianty, 2021), (Yurnal, 2016), (Yurnal & Ihsan, 2019), (Prastio & Mutmainah, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat simpulkan hipotesis guna riset selanjutnya, yaitu:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selain faktor beban kerja, budaya kerja dan motivasi yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat faktor lain yang perlu diteliti untuk riset selanjutnya yaitu: Kepemimpinan, Inovatif, Kinerja Karyawan dan Sosial.

BIBLIOGRAPHY

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Ali, H. (2019). Building Repurchase Intention and Purchase Decision: Brand Awareness and Brand Loyalty Analysis (Case Study Private Label Product in Alfamidi Tangerang). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 04(09), 623–634. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2019.v04i09.009>
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Alurmei, W. A. (2019). INTERVENSI ANAK ODD DI SEKOLAH AL FALAAH TANGGERAN SELATAN. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(3), 315–325.
- Anas, H. (2019). ANALISIS PERSEPSI DAN SIKAP KONSUMEN DALAM MEMPREDIKSI KEINGINAN MEMBELI PRIVATE BRAND PADA HYPERMARKET CARREFOUR DI JAKARTA DAN DEPOK. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 16–27.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Arifianto, M. L. (2017). Menyoal Konsep Demokrasi Amerika Serikat: Promosi dan Trajektorinya. *Jurnal Keamanan Nasional*, 3(2), 189–232.
- Arifin, A. L., & Hermawan, E. (2022). Portraying Cendekia Leadership in the Perspective of Ki Hajar Dewantara ' s Trilogi. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 811–820. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1821>
- Athalarik, F. M., & Susanto, A. (2020). REPRESENTASI MULTIKULTURALISME DALAM SEPAK BOLA PRANCIS MASA KINI. WACANA: *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 19(1), 12–23.
- Atmoko, D., & Noviriska. (2022). PERAN PEMUDA DALAM MENCEGAH BAHAYA NARKOBA DAN PORNOGRAFI DI KELURAHAN RAWAJATI, KECAMATAN PANCORAN, JAKARTA SELATAN. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 62–67.
- BAstAri, A., & Ali, H. (2020). Service Performance Model Through Work Motivation: Analysis of Transformational Leadership, Managerial Coaching, and Organizational Commitments (At the Regional Development Bank of South Kalimantan). *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).

- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Corsini, A., & Nugraha, W. (2021). *Dinamika Resiliensi Pada Istri yang Menjadi Korban Perselingkuhan Suami*. 21(1), 85–100.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dhianty, R. (2021). Penyuluhan Hukum Perlindungan Data Pribadi Di Dharma Wanita Persatuan Unit Pelaksana Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. *Jurnal Pengabdian Hukum "BESA OH,"* 01(02), 87–97.
- Dwinarko, D. (2019). Drama of Social Media Political Actors in Democracy Facebook Public Space and Democratic Practices in the 2019 Presidential Debate in Indonesia. *Advances in Social Sciences, Education and Humanities Research*, 343, 106–110.
- Hermawan, E. (2021a). Financial Managers as Policy Makers and Company Relations with Financial Markets. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(1), 13–22. <https://dinastires.org/index.php/JAFM/article/view/64/61>
- Hermawan, E. (2021b). Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 126–134.
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN- KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA Eric. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Husadha, C., Zen, A., & Panjaitan, E. (2014). Pengaruh Penjualan Bersih, Beban Pokok Penjualan, dan Beban Usaha Lainnya Atas Output Laba Bersih PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2), 8–21.
- Iksan, N., Imaddudin, & Athalarik, F. M. (2022). Komunikasi Nusantara Komunikasi Pemasaran sebagai Upaya Rebuilding Image Pizza Hut Restoran di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 4(1), 1–9.
- Imaddudin, I. (2020). Fear of Missing Out (FoMO) dan Konsep Diri Generasi Z: Ditinjau Dari Aspek Komunikasi. *Journalism, Public Relation and Media Communication Studies Journal (JPRMEDCOM)*, 2(1), 24–39.
- Imaddudin, Sitanggang, A. O., Bachtiar, A. K. M. I. P., & Priyadi, R. (2022). Hubungan antara istilah informasi penanganan covid-19 di media berita online dengan sikap masyarakat desa cimanggis kecamatan bojonggede kabupaten bogor. *COMMUNIQUE: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 4(2), 56–68.
- Kainde, B. I. S., Saimima, I. D. S., & Yurnal. (2021). Rekonstruksi Pasal 66 Ayat (3) Undang-Undang No. 29 Tahun 2004 Tentang Undang-Undang Praktik Kedokteran Terkait Tata Cara Pengaduan Tindakan Malapraktik Dokter di Indonesia. *Jurnal Hukum Sasana*, 7(2), 309–320. <https://doi.org/10.31599/sasana.v7i2.807>
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
- Kholisoh, N., & Ali, H. (2020). Shaping radical attitudes: Mass media and government policies analysis (case study in high school students of West Jakarta). *Talent*

Development and Excellence.

- Kurniawan, D., Putra, C. I. W., & Sianipar, P. B. H. (2021). Analysis Of Company Performance with The Approach Balanced Scorecard in Bank Xyz. *Review of International Geographical Education Online*, 11(7).
- Kurniawan, S., & Zen, A. (2021). Impact of Servicescape to Visitor's Loyalty to Revisit Botani Square Mall Bogor. *International Conference on Global Optimization and Its Applications*, 1(1).
- Kurniawan, D. (2020). *Effect of Internal Control of Sales system on company performance (Case Study of PT Stainless Steel Primavalve)*.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.494>
- Mansur, S., & Ali, H. (2017). Impact of customer engagement to reputation of the Bri Syariah Indonesia. *International Journal of Economic Research*.
- Mawo, Thomas, S. (2017). Pengaruh Literasi Keuangan, Konsep Diri dan Budaya Terhadap Perilaku Konsumtif Siswa SMAN 1 Kota Bajawa. *Journal of Economic Education, Volume 6 ((1)*, 60–65.
- Mukhtar, Ali, H., & Jannah, S. R. (2016). Analysis of Leadership Style and Organizational Culture Effect on Career Development at Ministry Religious Affairs in Jambi Province. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(11), 65–74. <https://doi.org/10.9790/487X-1811046574>
- Noviriska. (2019). SOLUSI KONFLIK HUKUM BISNIS DALAM KONTRAK KERJASAMA ANTARA AGENCY MODEL DAN TALENT DENGAN PARA PIHAK PADA INDUSTRI ENTERTAINMENT. *Jurnal Krtha Bhayangkara*, 13(1), 76–99.
- Nugraha, A. C. W., Rahmi, H., & Balsa, Y. (2017). Dinamika Psikologis Berhadapan dengan Kematian pada Petugas Palang Hitam. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(01), 1–10.
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA STAFF ADMIN PT MANDARIN EXPERT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2), 14–34.
- Prastio, E., & Agusman, A. R. (2021). Peningkatan Produksi Dengan Cara Mendesain Ulang Progressive Cavity Pump (Pcp) Pada Sumur “E” Lapangan “P.” *PETRO: Jurnal Ilmiah Teknik Perminyakan*, 10(3), 136–143. <https://doi.org/10.25105/petro.v10i3.9417>
- Prastio, E., & Mutmainah, N. F. (2022). ANALISA KEEKONOMIAN DENGAN MEMBUKA ZONA BARU PADA SUMUR “ AB ” LAPANGAN “ CD .” *Jurnal Petro: Jurnal Ilmiah Teknik Perminyakan*, XI(1), 27–33.
- Puspita, R., Polimpung, H. Y., Irfansyah, A., Arifianto, M. L., & Prasojo. (2022). Pelaksanaan Pelatihan Metodologi Penelitian Sosial Untuk Memahami Fenomena Sosial Kemiskinan Perkotaan Bersama Serikat Perjuangan Rakyat Indonesia (SPRI) Jakarta Barat. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(1), 33–42.
- Rajab, M. (2021). INDIVIDUAL BEHAVIOR MEASUREMENT MODEL : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD (LITERATURE REVIEW MSDM). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 703–712.
- Riyani, A. D., Sitanggang, A. O., & Novrian. (2008). Pengaruh Selebgram Endorser Online Shop di Instagram Terhadap Citra Perusahaan Vanilla Hijab. *Ubhara Jaya Press*, 41–54.
- Rosihan, R. I., Rizki, M. F. D., Paduloh, P., Saputra, Y., Kumalasari, R., Spalanzani, W., & Sitorus, H. (2022). Optimasi Biaya Transportasi Rantai Roda Tipe-428 dengan Metode Stepping Stone dan Modified Distribution. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 7(2), 40–47.

- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., & Ali, H. (2022). PENERAPAN MANAJEMEN POAC: PEMULIHAN EKONOMI SERTA KETAHANAN NASIONAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN POAC). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 316–328. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Saputra, R., & Dhianty, R. (2022). Investment License and Environmental Sustainability In Perspective of Law Number 11 the Year 2020 Concerning Job Creation. *ADMINISTRATIVE AND ENVIRONMENTAL LAW REVIEW*, 3(1), 25–36.
- Saputra, Y. (2021). Pelatihan Penerapan Manajemen Organisasi pada Yayasan Darul Iman Taman Narogong Indah Bekasi. *Jurnal Sains Teknologi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 47–54. <https://doi.org/10.31599/jstpm.v2i1.687>
- Saputra, Y., Rosihan, R. I., Spalanzani, W., Kumalasari, R., & Riyanti, H. (2022). Analisis perilaku konsumen dalam memutuskan minimarket sebagai tempat berbelanja. *Jurnal REKAVASI*, 10(1), 45–55.
- Sianipar, P. B. (2019). Persepsi terhadap Pengungkapan Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan Hidup dalam Memprediksi Kinerja Perusahaan. *Managerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Sinaga, B. F., Madonna, M., & Novrian. (2020). PERAN KOMISI PENYIARAN INDONESIA (KPI) PUSAT DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN ISI SIARAN PILKADA 2018 (Studi Deskriptif Pada Bidang Pengawasan Isi Siaran KPI di Televisi). *Ubhara Jaya Press*, 1, 180–197.
- Siswanto, H., & Putri, E. A. (2021). Akibat Hukum Penetapan Hak Waris Dan Hak Asuh Anak Oleh Hakim Pengadilan Negeri: Studi Putusan Nomor 282/Pdt.G/2014/Pn.Tng. *Jurnal Hukum Sasana*, 7(2), 333–344. <https://doi.org/10.31599/sasana.v7i2.867>
- Sjafrizal, T., Dwinarko, & Madonna, M. (2020). PELATIHAN TEKNIK PEMASARAN USAHA EKONOMI KREATIF (UEP) PADA KARANG TARUNA KELURAHAN MARGA MULYA KOTA BEKASI. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(02), 19–24.
- Suharyono, & Ali, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BATANG HARI. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(2), 78–86.
- Suleman, D., Ali, H., Nusraningrum, D., & Ali, M. M. (2020). Faktor Konsumen Dalam Memilih Tempat Belanja Di Era 4.0. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 37–44. <https://doi.org/10.24952/tijaroh.v6i1.2422>
- Sulistyanto, A., Dwinarko, Sjafrizal, T., & Mujab, S. (2020). STRATEGI KOMUNIKASI PEMASARAN PRODUKSI PERTANIAN JAMUR TIRAM PADA KELOMPOK TANI “ANUGERAH MAKMUR” DI DUSUN CIBUERUM, SERANGPANJANG, KABUPATEN SUBANG. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(11), 99–108.
- Supriyadi, T., Apriyenti, L. U., Rismalinda, Hutahaeon, E. S. H., Pertiwi, Y. W., Gina, F., Fitriyanto, M., & Anifa. (2019). Cita-citamu Mau Jadi Apa ? : Mengajarkan Cita-cita Pada Anak-Anak Komunitas Rumah Pelangi Bekasi. *JURNAL ABDIMAS UBJ: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 131–139.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C. C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239–1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- Viena, Y. (2021). POLA ASUH ORANG TUA DEMOKRATIS TERHADAP SELF

- REGULATED LEARNING PADA ANAK. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 5(12), 904–914.
- Widiantoro, A., Nursyamsi, S. E., & Imaddudin. (2021). Pola Komunikasi Interpersonal Satgas COVID-19 dalam Menghadapi Stigma Negatif Pasien COVID-19 di RW 01 Kelurahan Kaliabang Tengah, Bekasi Utara. *JPRMEDCOM: Journalism, Public Relation and Media Communication Studies Journal*, 3(2), 18–27.
- Yurnal. (2016). PEMBANGUNAN NEGARA HUKUM BERBASIS HUMAN DEVELOPMENT INDEX: SEBUAH RENUNGAN PHILOSOPHY. *Al-Mursalah*, 2(2), 39–46. <http://jurnal.staitapaktuan.ac.id/index.php/Al-Mursalah/article/download/83/66>
- Yurnal, & Ihsan, M. M. (2019). Literation Approach To Deradicalizing Terrorism Case Study Of Rumah Daulat Buku (Rudalku), Literacy Community For Ex-Terrorist Prisoners In Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 20(5), 68–75.
- Zahra, F. (2018). Being fashionable yet modest: Negotiation and the politics of fashion among santriwati at pesantren. *UGM Digital Press: Social Sciences and Humanities*, 1, 27–32.
- Zahra, F. (2020). BIOSKOP DALAM RUMAH (MEDIATISASI BIOSKOP). *Sense: Journal of Film and Television Studies*, 3(2), 159–168.
- Zahra, F. (2022). WACANA SEKSUALITAS PEREMPUAN DOMINAN DALAM FILM BERTEMA BDSM “LOVE AND LEASHES.” *Jurnal Komunikasi, Masyarakat Dan Keamanan (KOMASKAM)*, 4(1), 45–55.
- Zen, A., Sukaesih, K., & Malik, A. J. (2022). Analysis of the Effect of the Educational System and Student Motivation in Creating Workforce Competitiveness (A Case Study Facing the Industrial Revolution 4.0). *Technium Social Sciences Journal*, 31, 662–669.