

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, DISCIPLINE, SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT THE BUS DRIVER TRANS METRO PEKANBARU

Panzi Barza¹, Juli Arianti²

^{1&2}STIE Prakarti Mulya

Email: panzi.barza13@gmail.com¹, Juliarianti@student.upi.edu²

ABSTRACT

The population growth resulted in an increase in the number of transportation service users, so the demand for transportation services increased. The research was conducted on Transmetro Pekanbaru. This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work discipline and safety and occupational health (K3) to organizational citizenship behavior (OCB) at the bus driver Transmetro Pekanbaru. In analyzing the data obtained from the object of research using descriptive and quantitative analysis of the number of respondents 118 people. The results of this study prove that emotional intelligence, work discipline and safety and occupational health (K3) positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Trans Metro Pekanbaru Bus Pramudi.

Keywords: *Emotional intelligence, discipline, safety and occupational health, OCB*

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN SERTA KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PRAMUDI BUS TRANSMETRO PEKANBARU

ABSTRAK

Pertumbuhan jumlah penduduk berakibat meningkatnya jumlah pengguna pelayanan transportasi, sehingga permintaan pelayanan transportasi semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (k3) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi bus transmetro pekanbaru. Dalam menganalisa data yang diperoleh dari objek penelitian menggunakan analisa deskriptif dan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 118 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja dan keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru.

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, OCB

PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk berakibat meningkatnya jumlah pengguna pelayanan transportasi, sehingga permintaan pelayanan transportasi semakin meningkat. Karena itu, jaringan transportasi di wilayah perkotaan selalu lebih padat dibandingkan dengan wilayah pedesaan, atau negara maju lebih banyak dan kompleks jaringan transportasinya daripada negara kurang berkembang.

Berdasarkan informasi dari Disdukcapil, pertumbuhan penduduk kota Pekanbaru capai 7,34 persen pertahun. Penduduk kota Pekanbaru tahun 2015 berjumlah lebih kurang 1.100.000 jiwa dan setiap tahunnya akan bertambah. Saat ini jumlah kendaraan Pribadi di kota Pekanbaru tidak sebanding dengan jumlah ruas jalan yang ada sehingga menyebabkan kemacetan, pemborosan penggunaan bahan bakar.

Trans Metro Pekanbaru dilaksanakan berdasarkan surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP. 111 tahun 2009 dimana kota Pekanbaru termasuk kota percontohan di bidang transportasi. Berikut adalah Tabel Koridor dan rute trayek Trans Metro Pekanbaru yang menunjukkan tingginya minat masyarakat terhadap Bus Trans Metro Pekanbaru

Tabel 1. Koridor dan Rute Trayek Trans Metro Pekanbaru

No	Koridor	Rute Trayek	Jumlah Bus	Halte	RIT	Trayek/ KM	Tempuh/ menit
1	1	Pandau-Ramayana	15	49	8	34.2	68 menit
2	2	Kulim - BPRS	10	34	7	43,2	86 menit
3	3	UIN - Ramayana	10	52	8	33	66 menit
4	4A	PS. Tangor - Ramayana	6	26	9	27	54 menit
5	4B	BPRS - Ramayana	6	33	8	31	62 menit
6	5	Sungai Duku - Soetomo	2	19	12	21	42 menit
7	6	Pandau - BPRS	8	14	7	45	90 menit
8	7	Kartama - Paus	8	36	6	40	80 menit
9	8A	Walikota - UNILAK	8	24	6	55	110 menit
10	8B	UNILAK – Palas Raya	2	4	15	27	48 menit
Jumlah			75	291	86	356.4	

Sumber :Trans Metro Pekanbaru, 2017

Sejak diluncurkan pada tahun 2013, bus Trans Metro Pekanbaru telah menjadi angkutan yang banyak diminati warga pekanbaru. Kehadiran bus dengan fasilitas yang berbeda dengan bus lainnya disambut dengan antusias oleh warga. Para pengguna jasa angkutan umum dan kendaraan pribadi mulai beralih menggunakan bus Trans Metro Pekanbaru. Fenomena tersebut bisa dilihat dari bertambahnya jumlah penumpang Bus Trans Metro Pekanbaru dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 total masyarakat menggunakan Bus Trans Metro Pekanbaru sebanyak 691.140 orang kemudian tahun 2014 sebanyak 3.581.422 orang dan terus meningkat hingga tahun 2015 yaitu sebanyak 3.602.653 orang. Tahun 2016 yang menggunakan Bus Trans Metro Pekanbaru hanya sebanyak 2.032.494 orang. Terjadi penurunan sebesar 1.570.159 orang jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena Dinas Perhubungan mengambil alih beberapa koridor wilayah yang padat penumpang (Trans Metro Pekanbaru, 2017). Tingginya minat masyarakat untuk menggunakan transportasi umum bus trans metro pekanbaru maka karyawan perlu memberikan pelayanan-pelayanan yang membuat penumpang menjadi nyaman. Misalkan menyapa penumpang, memberikan bantuan bagi penumpang prioritas, mengingatkan penumpang untuk memeriksa barang sebelum meninggalkan bus, dan membantu membawakan barang penumpang. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Berdasarkan data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru dari tahun 2012-2017 hanya sebesar 66,22%. Hal ini menunjukkan bahwa OCB masih belum baik dan perlu untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa Bus Trans Metro merupakan perusahaan jasa yang membutuhkan pelayanan.

Organisasi yang maju membutuhkan karyawan yang bukan hanya sekedar mengerjakan tugas formal saja namun mampu memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka (Hasibuan, 2009). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB),

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru (Panzi Barza dan Juli Arianti)

pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Waspodo & Linda (2012) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampalkan pun tidak diberi hukuman.

Menurut Podsakoff *et al* dalam Rahmi (2013) OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan antara lain: (1) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. (2) OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. (3) OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif. (4) OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. (5) OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja; organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal. (6) OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. (7) OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Menurut Shweta & Srirang dalam Rahmi (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya: (1) Disposisi individu dan motif individu. (2) Kecerdasan Emosional. (3) Sikap Pegawai. (4) Kepemimpinan Transformasional. (5) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Kristianingsih (2015) kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya. Psikolog Peter Salovey dan John Mayer dalam Mulyana (2010) mengelompokkan lima karakter kemampuan seseorang yaitu : Mengenali Emosi Sendiri, Mengelola Emosi, Memotivasi Diri Sendiri, Mengenali Emosi Orang Lain, dan Membina Hubungan. Penelitian Ahdiyana (2010) menemukan bahwa OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi. Anindya (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan OCB. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti Ibrahim (2019) yang menemukan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka OCB karyawan akan ikut tinggi sebaliknya bila kecerdasan emosi karyawan rendah maka OCB karyawan akan ikut rendah.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Rohmalia (2014) mengartikan disiplin sebagai : “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa : “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja bagi suatu organisasi mempunyai tujuan antara lain menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi, harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik agar dapat menguntungkan perusahaan (Hartanto,dkk, 2018). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Edy Sutrisno 2009). Peneliti karim, Azhar (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi OCB karyawan.

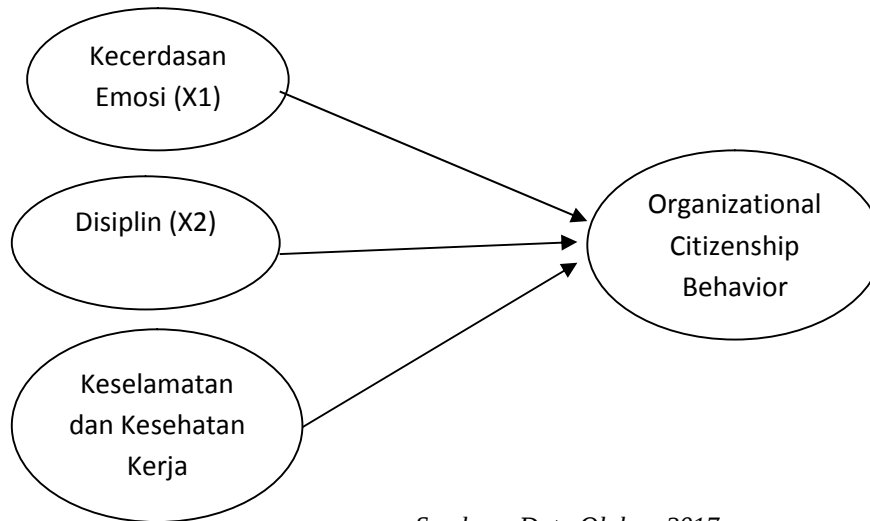
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rivai & Ella (2011), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Peri, Herman (2012) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Wijayanto *et al* (2012) menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain untuk menghindari kecelakaan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan (Wijayanto, 2011). Peneliti Putra (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

terhadap OCB. Didukung juga oleh peneliti Oktafiani (2014) yang menyatakan semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan maka semakin tinggi juga OCB karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh peneliti Masturoh (2013) yang meneliti pada pemuda Perum Damri UABK Bandung, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap OCB.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi Trans Metro Pekanbaru.
- Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi Trans Metro Pekanbaru.
- Hipotesis 3 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi Trans Metro Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2008) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Trans Metro Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian dimulai bulan Mei tahun 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pramudi Trans Metro Pekanbaru yang berjumlah 118 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan sensus. Penelitian sensus menurut Suharsimi (2006) adalah penelitian dengan seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru (Panzi Barza dan Juli Arianti)

Teknik Pengukuran Variabel

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain:

Jawaban STS : Sangat Tidak Setuju Skor :1
 Jawaban TS : Tidak Setuju Skor :2
 Jawaban RR : Ragu-Ragu Skor :3
 Jawaban S : Setuju Skor : 4
 Jawaban SS : Sangat Setuju Skor :5

Tabel 2. Bobot & Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval

Skala Pembobotan	Penilaian
4,21 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik
3,41 – 4,20	Setuju / Baik
2,61 – 3,40	Cukup Setuju / Cukup Baik
1,81 – 2,60	Tidak Setuju / Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Analisis Data

Uji Validitas

Sebuah item dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2008). Uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20.

Uji Reliabilitas

Apabila variabel yang diteliti mempunyai $cronbach's\ alpha >$ dari 60% (0,06) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya $cronbach's\ alpha <$ dari 60% (0,06) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bila rasio standard residual belum berada diantara -2,58 s.d +2,58 maka terjadi outlier dan data outlier harus dikeluarkan. untuk melihat terjadinya outlier dapat diketahui *casewise diagnostics* atau *chart observerd value-unstandarized residua*.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2011).

Uji Autokorelasi

untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antar variabel dengan melihat nilai durbin watson pada output uji yang dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 0,05 jumlah data penelitian serta variabel independen. Dengan ketentuan (Ghozali, 2011): (1) $D_L < DW_{hitung} < D_U$ = Tidak dapat disimpulkan. (2) $DW_{hitung} < D_U$ = Ada autokorelasi positif. (3) $D_U < D_{whitung} < 4 - D_U$ = Tidak ada autokorelasi. (4) $DW_{hitung} > 4 - D_U$ = Ada autokorelasi negatif. (5) $4 - D_L < D_{whitung} > 4 - D_U$ = Tidak dapat disimpulkan.

Uji Heteroskedastisitas

Sebagai pedoman pengujian menggunakan uji koefisien korelasi Spearmans. jika signifikasi $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data sesuai dengan garis linier atau tidak. Jika sig pada deviation from linerity $> 0,05$ maka dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = *organizational citizenship behavior (OCB)* pramudi

- X_1 = kecerdasan emosional
 X_2 = disiplin kerja
 X_3 = kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
 a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b_1, b_2, b_3, b_n = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
 ε = Tingkat Kesalahan (*standart error*). $e = 1 - R^2$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_1 . Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Serempak (Uji F)

untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuannya suatu model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Nilai *adjusted* R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan, *adjusted* R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Analisis Deskriptif Statistik Penelitian akan dijabarkan masing-masing penelitian yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan OCB, pada pramudi bus Transmetro Pekanbaru.

Deskripsi Kecerdasan Emosional

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

No	Pernyataan	Frekuensi Kecerdasan emosional (X_1)					sum	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya bisa mengenali emosi diri sendiri sehingga tahu dengan diri sendiri	1	6	31	39	13	327	3,63	Baik
		1,1%	6,7%	34,4%	43,3%	14,4%			
2	Saya dapat mengelola emosional dengan baik	0	5	32	42	11	329	3,66	Baik
		0%	5,6%	35,6%	46,7%	12,2%			
3	Saya dapat memotivasi diri sendiri dilama menjalankan tugas pekerjaan	1	4	28	40	17	338	3,76	Baik
		1,1%	4,4%	31,1%	44,4%	18,9%			
4	Saya bisa mengenali emosi diri orang lain sehingga dapat mewaspadainya	1	4	31	42	12	330	3,67	Baik
		1,1%	4,4%	34,4%	46,7%	13,3%			
5	Saya selalu membina hubungan dengan kawan sekerja dengan baik	3	4	25	52	6	324	3,60	Baik
		3,3%	4,4%	27,8%	57,8%	6,7%			
	Total Skor	6	23	147	215	59	1.648	3,664	
	Frekuensi	1	5	29	43	12	90		
	Persentasi	1.3	5.1	32.7	47.8	13.1	100		
	Kriteria					Baik			

Sumber: Data Olahan, 2017

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru (Panzi Barza dan Juli Arianti)

Total skor keseluruhan sebesar 1.648, rata-rata criteria jawaban responden 3,664 berada pada rentang 3,41 – 4,20 dengan kriteria baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: Saya selalu membina hubungan dengan kawan sekerja dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Kesimpulannya bahwa kecerdasan emosional pramudi bus transmetro Pekanbaru sudah baik dan perlu di pertahankan serta harus ditingkatkan lagi.

Deskripsi Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi Disiplin kerja (X1)					sum	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu mencontoh keteladanan pimpinan didalam melaksanakan disiplin	3	16	35	28	8	292	3,24	Cukup Baik
		3,3%	17,8%	38,9%	31,1%	8,9%			
2	Saya senantiasa masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan	6	12	31	30	11	298	3,31	Cukup Baik
		6,7%	13,3%	34,4%	33,3%	12,2%			
3	Saya bersedia menerima sanksi disiplin apabila saya melanggarnya	0	10	34	34	12	318	3,53	Cukup Baik
		0%	11,1%	37,8%	37,8%	13,3%			
4	Saya bekerja dengan tegas dan penuh tanggungjawab	6	14	33	26	11	292	3,24	Cukup Baik
		6,7%	15,6%	36,7%	28,9%	12,2%			
5	Saya bekerja selalu mendapat pengawasan langsung dari atasan	6	15	34	27	8	286	3,18	Cukup Baik
		6,7%	16,7%	37,8%	30,0%	8,9%			
	Total Skor	21	67	167	145	50	1613	3,300	
	Frekuensi	4	13	33	29	10	90		
	Persentase	4.7	14.9	37.1	32.2	11.1	100		
	Kriteria	Cukup Baik							

Sumber: Data Olahan, 2017

Total skor keseluruhan sebesar 1.613, rata-rata criteria jawaban responden 3,300 berada pada rentang 2,61 – 3,40 dengan kriteria cukup baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: Saya bekerja selalu mendapat pengawasan dengan nilai rata-rata sebesar 3,18. Kesimpulannya bahwa disiplin kerja pramudi bus transmetro Pekanbaru belum baik dan perlu di bina terutama dalam hal kedisiplinan dalam melaksanakan tugas jangan hanya ada pengawas.

Deskripsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 5. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Frekuensi Karier (X3)					sum	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Lingkungan kerja sangat menentukan keselamatan dan kesehatan pramudi	0	8	34	38	10	320	3,56	Baik
		0%	8,9%	37,8%	42,2%	11,1%			
2	Tempat kerja yang tertata rapih dan bersih akan mendukung keselamatan kerja	0	9	31	44	6	317	3,52	Baik
		0%	10,0%	34,4%	48,9%	6,7%			

3	pramudi Alat dan perkakas kerja yang baik akan memberikan perlindungan keselamatan	1 1,1%	8 8,9%	34 37,8%	35 38,9%	12 13,3%	319	3,54	Baik
4	Bahan atau material kerja yang baik akan memberikan keselamatan dalam bekerja	0 0%	8 8,9%	46 51,1%	29 32,2%	7 7,8%	305	3,39	Cukup Baik
5	Melakukan pekerjaan dengan benar akan memberikan keselamatan dalam bekerja	0 0%	6 6,7%	38 42,2%	42 46,7%	4 4,4%	314	3,49	Baik
	TOTAL SKOR	1	39	183	188	39	1575	3,500	
	FREKUANSI	0	8	37	38	8	90		
	PERSENTASE	0.2	8.7	40.7	41.8	8.7	100		
	KRITERIA								Baik

Sumber: Data Olahan, 2017

Total skor keseluruhan sebesar 1.575, rata-rata kriteria jawaban responden 3,500 berada pada rentang 3,41 – 4,20 dengan kriteria baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: Bahan atau material kerja yang baik akan memberikan keselamatan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Kesimpulannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pramudi bus transmetro Pekanbaru belum baik dan perlu di kelola terutama dalam hal menggunakan bahan atau material kerja agar terhindar dari kecelakaan.

Deskripsi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 6. Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi OCB (Y)					sum	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya suka membantu teman dalam melakukan pekerjaannya	0 0%	6 6,7%	44 48,9%	32 35,6%	8 8,9%	312	3,47	Baik
2	Saya selalu memberikan pengarahan pada teman kerja agar terhindar masalah	0 0%	4 4,4%	41 45,6%	41 45,6%	4 4,4%	315	3,50	Baik
3	Saya selalu toleransi kepada teman dalam menjalankan tugasnya	0 0%	5 5,6%	36 40,0%	39 43,3%	10 11,1%	324	3,60	Baik
4	Saya ikut dalam kegiatan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi	0 0%	7 7,8%	23 25,6%	41 45,6%	19 21,1%	342	3,80	Baik
5	Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi	2 2,2%	3 3,3%	28 31,1%	37 41,1%	20 22,2%	340	3,78	Baik
	TOTAL SKOR	2	25	172	190	61	1633	3,630	
	FREKUANSI	0	5	34	38	12	90		
	PERSENTASE	0.4	5.6	38.2	42.2	13.6	100		
	KRITERIA								Baik

Sumber: Data Olahan, 2017

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru (Panzi Barza dan Juli Arianti)

Total skor keseluruhan sebesar 1.633, rata-rata kriteria jawaban responden 3,630 berada pada rentang 3,41 – 4,20 dengan kriteria baik. Urutan nilai rata-rata jawaban untuk masing-masing pernyataan diurutkan berdasarkan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan: Saya suka membantu teman dalam melakukan pekerjaannya dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Kesimpulannya bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) pramudi bus transmetro Pekanbaru sudah baik dan perlu di pertahankan serta harus ditingkatkan lagi.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	Ket.
Kecerdasan emosional (X ₁)	Saya bisa mengenali emosi diri sendiri sehingga tahu dengan diri sendiri (X1.1)	0,505	Valid
	Saya dapat mengelola emosional dengan baik (X1.2)	0,744	Valid
	Saya dapat memotivasi diri sendiri dilama menjalankan tugas pekerjaan (X1.3)	0,757	Valid
	Saya bisa mengenali emosi diri orang lain sehingga dapat mewaspadainya (X1.4)	0,758	Valid
	Saya selalu membina hubungan dengan kawan sekerja dengan baik (X1.5)	0,473	Valid
Disiplin kerja (X ₂)	Saya selalu mencontoh keteladanan pimpinan didalam melaksanakan disiplin (X2.1)	0,871	Valid
	Saya senantiasa masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan (X2.2)	0,869	Valid
	Saya bersedia menerima sanksi disiplin apabila saya melanggarnya (X2.3)	0,374	Valid
	Saya bekerja dengan tegas dan penuh tanggungjawab (X2.4)	0,903	Valid
	Saya bekerja selalu mendapat pengawasan langsung dari atasan (X2.5)	0,905	Valid
Keselamatan serta kesehatan kerja (X ₃)	Lingkungan kerja sangat menentukan keselamatan dan kesehatan pramudi (X3.1)	0,767	Valid
	Tempat kerja yang tertata rapih dan bersih akan mendukung keselamatan kerja pramudi (X3.2)	0,728	Valid
	Alat dan perkakas kerja yang baik akan memberikan perlindungan keselamatan (X3.3)	0,823	Valid
	Bahan atau material kerja yang baik akan memberikan keselamatan dalam bekerja (X3.4)	0,756	Valid
	Melakukan pekerjaan dengan benar akan memberikan keselamatan dalam bekerja (X3.5)	0,537	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	Saya suka membantu teman dalam melakukan pekerjaannya (Y1)	0,649	Valid
	Saya selalu memberikan pengarahan pada teman kerja agar terhindar masalah (Y2)	0,763	Valid
	Saya selalu toleransi kepada teman dalam menjalankan tugasnya (Y3)	0,795	Valid
	Saya ikut dalam kegiatan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi (Y4)	0,802	Valid
	Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Y)	0,796	Valid

Sumber: Olahan data Output SPSS

Berdasarkan uji validitas pada tabel 7, menunjukkan bahwa r_{hitung} antara skor butir dan skor total semuanya diatas r_{tabel} 0,180 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian adalah valid. Dengan demikian semua indikator variabel yang digunakan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan emosional (X_1)	0,853	Reliabel
2	Disiplin kerja (X_2)	0,917	Reliabel
3	Keselamatan serta kesehatan kerja (X_3)	0,777	Reliabel
4	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,816	Reliabel

Sumber : Olahan data Output SPSS

Hasil uji reliabilitas olahan data yang disajikan dalam Tabel 8 dapat diungkapkan bahwa kuisioner-kuisioner semua variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) ternyata reliabel atau dapat dipercaya, sebab semua cronbach's alpha jauh lebih besar dari nilai kritis = 0,600 pada $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Asumsi Klasik VIF

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.646	.107	
	x1	3.647	.001	.575
	x2	2.471	.017	.621
	x3	17.974	.000	.771
				1.298

Sumber : Olahan data Output SPSS

Dari tabel 9 terlihat bahwa VIF dari hasil uji asumsi klasik terletak diantara 1 – 10 jadi tidak terjadi multikolinieritas. Artinya tidak ada variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel dalam suatu model.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Unstandardized Residual	x1	x2	x3
→	Spearman's rho	Unstandardized Residual	1.000	-.016	.013	.002
		Correlation Coefficient		.884	.905	.985
		Sig. (2-tailed)				
	x1	N	90	90	90	90
		Correlation Coefficient	-.016	1.000	.454**	.379**
		Sig. (2-tailed)	.884		.000	.000
	x2	N	90	90	90	90
		Correlation Coefficient	.013	.454**	1.000	.405**
		Sig. (2-tailed)	.905	.000		.000
	x3	N	90	90	90	90
		Correlation Coefficient	.002	.379**	.405**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.985	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan data Output SPSS

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa korelasi antara variable x1, x2 dan x3 dengan understandardized residual memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Artinya dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Hasil uji Durbin Watson berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru (Panzi Barza dan Juli Arianti)

Tabel 11. Hasil Uji Asumsi Klasik Durbin Watson

Model	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.927	2.216

Sumber: Olahan data output SPSS

Nilai Durbin Watson 2,216 berada antara 1,750 <2,216< 2,250 jadi kesimpulan tidak terjadi Autokorelasi. Maka penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Linearitas

Uji Linearitas Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji linieritas variabel kecerdasan emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	19,299	14	1,378	7,961	,000
		Linearity	16,828	1	16,828	97,190	,000
		Deviation from Linearity	2,471	13	,190	1,098	,374
	Within Groups		12,986	75	,173		
	Total		32,285	89			

Sumber: Olahan data output SPSS

Dari output kecerdasan emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,374 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara kecerdasan emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji linieritas variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	15,075	18	,837	3,455	,000
		Linearity	9,556	1	9,556	39,422	,000
		Deviation from Linearity	5,519	17	,325	1,339	,195
	Within Groups		17,210	71	,242		
	Total		32,285	89			

Sumber: Olahan data output SPSS

Dari output disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,195 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Uji Linearitas Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari tabel 14 output keselamatan serta kesehatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara keselamatan serta kesehatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Keselamatan serta Kesehatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x3	(Combined)	12,792	13	,984	3,836	,000
	Between Groups	10,578	1	10,578	41,241	,000
	Deviation from Linearity	2,214	12	,185	,719	,728
	Within Groups	19,493	76	,256		
	Total	32,285	89			

Sumber: Olahan data output SPSS

PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya jika kecerdasan emosional karyawan meningkat maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat. kecerdasan emosi adalah kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Salah satu contoh kecerdasan emosional yaitu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan sikap tenggang rasadana mau membantu salah satu karyawan baru yang kesulitan. Selain itu adanya rasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja, contohnya karyawan dengan sukarela mengutip sampah yang berserakan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaori, Res Mineke Kindkk (2014) yang menemukan dalam penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan didukung oleh peneliti

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian yang telah dilakukan pada variabel disiplin kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan pengaruh yang positif. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka *rganizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin meningkat. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian Karim, Azhar (2008) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan penelitian ini mendukung penelitian dari Nida, Ratri Oktafiani (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan serta kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya jika keselamatan serta kesehatan kerja karyawan ditingkatkan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Putra, Danang Siaga (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa keselamatan serta kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) . Didukung oleh peneliti Hediando, Mochammad & Iqbal (2014) semakin tinggi keselamatan serta kesehatan kerja (k3) maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB)

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis statistik serta pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi bus Transmetro Pekanbaru. Adanya kecerdasan emosional pada diri karyawan akan semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang adapada diri setiap karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi bus Transmetro Pekanbaru. jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat. keselamatan serta kesehatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pramudi bus Transmetro Pekanbaru. Adanya Keselamatan serta kesehatan kerja pada diri karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR RUJUKAN

- Angkat, Sahrial. 2008. Analisis Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bangunan. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Edy, sutrisno.2009. Manajemen sumber daya manusia,Edisi pertama,kencana prenada media group,Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan, Haji Masagung:Jakarta.
- Hartanto,dkk.2018.Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negarariau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol.X. No.2.Riau
- Hedianto, mochammad &Iqbal (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian unit transfortasi PT Elnusa Tbk. Jakarta)
- Karim, Azhar (2008) Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai transfortasi darat Tanjung Priok
- Kaori, Res Mineke Kin dkk (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pelayanan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa. Jember
- Linda. 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Kristianingsih, T.P. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Denga Ambigitas Peran Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Unit Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang
- Masturoh (2013), Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Bandung
- Mulyana (2010), Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta:Bandung
- Oktafiani,Ratri Nida2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian transfortasi PT. Jati Luhur Agung Semarang. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Peri, Herman (2012), The Influence of safety and discipline Toward Organizational Citizenship Behavior and employee effective performance at PT. Free Port Papua.
- Putra,Danang Siaga.2013. Pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. EN Seval Putera Megatrading Divisi ransportasi Cabang Sidoarjo,Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 2 No. 1. Sidoarjo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua, Cetakan ke 4, RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Rahmi, B.Maptuhah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja. (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). Universitas Udayana. Denpasar.
- Robbins, S. P., and Judge, M. (2008).Organizational Behavior.New Jersey: Prentice HallInt'l, Inc.
- Rohmalia. Lilistigfaroh.2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP, MTs dan MA Takhassus Al Qur'an Demak. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. 2014.
- Sugiyono .2008. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta:Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijayanto, Rendy., Endang Siti, Astuti dan Hamidah Nayati, Utami. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Wijayanto, Gatot. 2011. Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. 11 (2): 193 -204.