



---

## PERAN EMPLOYEE AGILITY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI KARAWANG

Marhisar Simatupang<sup>1</sup>, Lania Muharsih<sup>2</sup>, Randwitya Ayu Ganis Hemasti<sup>3</sup>, Nur Ainy Sadijah<sup>4</sup>,  
Ahmad Paisal Gozali<sup>5</sup>, Kurnia Pratiwi<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

---

### History Article

---

#### Article history:

Received Mei 01, 2023

Approved Mei 17, 2023

---

#### Keywords:

Organization  
citizenship behavior  
Employee agility  
Employee  
engagement

#### ABSTRACT

*The behavior of employees at work determines the success or failure of the company in achieving the vision and mission that has been set. The increasingly high business competition requires quality human resources, totality, and agility in work. This study aims to determine the role of employee agility and employee engagement on organizational citizenship behavior among employees in the Employee District. The sample used in this study were 92 employees and the sampling technique used was snowball sampling. The scale used is the Psychology scale which consists of organizational citizenship behavior, employee agility, and employee engagement scales. Data analysis used SPSS software version 26. The results of the study found that there was an effect of employee agility and employee engagement on organizational citizenship behavior among employees in Karawang.*

#### ABSTRAK

Perilaku karyawan di tempat kerja menjadi penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Persaingan bisnis yang semakin tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, totalitas dan gesit dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran employee agility dan employee engagement terhadap organization citizenship behavior pada karyawan di Kabupaten Karawang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan dan teknik sampling yang digunakan adalah snowball sampling. Skala yang digunakan adalah skala Psikologi yang terdiri dari skala organization citizenship behavior, employee agility dan employee engagement. Analisis data menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh employee agility dan employee engagement terhadap organization citizenship behavior pada karyawan di Kabupaten Karawang.

---

## PENDAHULUAN

Pada hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu kepala unit di salah satu perusahaan yang ada di Karawang menjelaskan bahwa terjadi fenomena kurangnya semangat dan antusias sejumlah karyawan tetap dalam hal memberikan performa kerja yang lebih untuk perusahaan. Kepala unit juga memaparkan bahwa sejumlah karyawan menunjukkan perilaku yang kurang baik, seperti kurang inisiatif untuk membantu karyawan lain yang pekerjaannya masih banyak dan kurang maksimal ketika mengerjakan pekerjaan dari unit lain. Para karyawan juga kurang baik dalam menjaga lingkungan kerja yang positif, kepala unit sering kali menerima keluhan dari karyawan tentang berbagai hal mulai dari pekerjaan yang dirasa terlalu berat, kebijakan perusahaan, bahkan aduan tentang kinerja karyawan lain. Kepala unit juga merasa para karyawan juga kurang tertarik mengikuti pelatihan atau bootcamp yang diadakan oleh perusahaan terutama yang bersifat pengembangan digital. Hal tersebut dirasa tidak sejalan dengan harapan perusahaan yang telah memenuhi hak para karyawan tetap dan menginginkan timbal balik berupa semangat dan kontribusi lebih.

Penulis melakukan wawancara terhadap tujuh karyawan tetap yang ada di Karawang dan didapatkan bahwa para karyawan hanya akan sukarela mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab awal dan kurang setuju untuk membantu pekerjaan dari unit ataupun orang lain. Permasalahan tersebut dikhawatirkan bila akan berpengaruh terhadap berkembangnya perusahaan pada masa peralihan pasca pandemi ini. Perilaku karyawan yang secara sukarela bekerja lebih dari apa yang ditentukan dan dibebankan disebut dengan *organizational citizenship behavior* (Sarmawa, 2015). *Organizational citizenship behavior* biasa disebut dengan OCB adalah perilaku extra-role. Perilaku extra-role adalah perilaku yang ditunjukkan melebihi ketetapan yang diberikan perusahaan pada karyawan (Muhdar, 2015). OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja (Sarmawa, 2015). OCB dikonsepsikan sebagai perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi atau karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila karyawan melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila karyawan tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Pada dasarnya konsep OCB merupakan kesediaan karyawan untuk bekerjasama (Hazzi, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah adanya *employee agility*. *Employee agility* adalah kemampuan karyawan untuk merespons secara efektif dan tepat waktu terhadap perubahan yang dinamis dan terus berubah, serta mereka memanfaatkan perubahan tersebut untuk mencapai keuntungan maksimal. *Employee agility* atau kelincahan karyawan dianggap sangat krusial untuk dimiliki karyawan dalam perusahaan. Hal ini karena, *Employee agility* diharapkan akan meningkatkan kemampuan kecepatan dalam beradaptasi, inovasi, fleksibilitas, serta kemampuan karyawan terhadap perubahan-perubahan baru. Kelincahan karyawan ini dapat dilihat berdasarkan perspektif perilaku karyawan itu sendiri. Karyawan yang lincah biasanya memiliki perilaku yang proaktif, adaptif dan generatif (Saad Mian & Saad Mian, 2017). Pandangan ini dilihat pada bagaimana kemampuan karyawan dalam beradaptasi, serta bagaimana kemampuannya untuk secara proaktif merespons dan mempersiapkan perubahan demi menjadi lebih agile. Berdasarkan Syahchari, dkk (2019) bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang agile akan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan lonjakan pasar, serta dapat merespons dengan tepat dan fleksibel terhadap permintaan pelanggan. Dari definisi-definisi tersebut, ruang lingkup *employee agility* ini berfokus pada kemampuan karyawan dalam menangani ketidakpastian dan peluang baru (Bala et al., 2019). Menurut (Bala et al., 2019) seorang yang memiliki keterbukaan dan ekstraversi (seseorang yang minatnya lebih mengarah ke alam luar dari pada pengalaman sendiri) tinggi belum tentu lincah atau gesit di tempat kerja.

Justru, menjadi agile atau lincah di tempat kerja adalah seseorang yang dapat memperhatikan, belajar, dan juga dapat menanggapi perubahan lingkungan pada situasi kerja. Berdasarkan penelitian Rawashdeh dan Tibor (2020) di sektor perbankan pun mengatakan, bahwa karyawan dengan kemampuan agile yang tinggi, mereka akan mampu menerapkan dan menghasilkan output inovatif yang lebih besar. Namun, perlu diperhatikan bahwa terdapat Sebagian besar karyawan yang tidak mampu berperilaku inovatif dalam situasi stres atau dengan jadwal yang menuntut. Oleh karena itu, employee agility yang dianggap krusial ini, perusahaan harus berusaha untuk membuat lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan sehat demi lingkungan kerja yang sehat, sehingga dapat membantu karyawan menjadi lebih agile bahkan dalam situasi paling kritis sekalipun.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB menurut Wirawan (2014) adalah adanya employee engagement. Employee engagement adalah hal penting yang harus dimiliki dalam lingkungan kerja. Menurut Bakker dan Albrecht (2018) work engagement yang dimiliki pekerja merupakan titik fokus organisasi karena dianggap sebagai prediktor terbaik dalam menjelaskan hasil yang diperoleh oleh pekerja, tim dan organisasi. Employee engagement dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Deskripsikan karyawan yang engaged adalah karyawan yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya (Kuntari, 2015). Employee engagement merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker, 2011).

Permasalahan yang serupa juga disampaikan oleh W selaku kepala seksi pada salah satu departemen produksi di PT. Lebih lanjut, berdasarkan penyampaian kepala seksi hanya terdapat satu atau dua orang karyawan saja dalam satu unit kerja yang memiliki semangat dan kontribusi yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Banyak perilaku kurang disiplin dan bahkan menyalahi aturan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tetap, tidak disiplin terhadap jam kerja, kurangnya sikap membantu rekan kerja, serta ketidakaktifan dalam melakukan inovasi dan pengembangan diri menjadi hal negatif yang sering tampak dari diri karyawan. Improvement untuk mencapai visi dan misi perusahaan masih harus terus dilakukan, hal tersebut bisa dicapai apabila karyawan memiliki engagement dan komitmen pada perusahaan serta sukarela menunjukkan kontribusi kerja yang melebihi standar. Perilaku kurangnya engagement dan komitmen karyawan terlihat dari beberapa perilaku yang timbul, seperti kurang semangat dan penyerapan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan seringnya meninggalkan pekerjaan di tengah jam kerja serta sering kali tidak langsung bekerja ketika jam kerja sudah dimulai. Menurut kepala seksi perilaku diatas bisa menjadi indikator menurunnya komitmen dari segi afektif, normatif, maupun berkelanjutan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) menunjukkan bahwa korelasi yang positif antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior pada karyawan, begitupun sebaliknya. Pada penelitian Nurqamar (2021) juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara work engagement terhadap OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh In dan Sesilia (2018), di mana employee agility memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Hal tersebut berarti bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya akan diikuti oleh perilaku OCB-nya. Pada penelitian Hadaddi, Keikha dan Aval (2017) juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel employee agility dengan organizational citizenship behavior.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan snowball sampling. Pada penelitian ini sumber data atau populasinya yang akan diteliti adalah para karyawan yang bekerja di Kabupaten Karawang dengan populasi tidak

diketahui. Berdasarkan penyaringan data maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 92 sampel.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala employee agility, employee engagement dan organizational citizenship behavior. Skala yang digunakan terlebih dahulu diuji validitas, reliabilitas, normalitas dan linearitas. Pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Uji Hipotesis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,994	3,195		3,754	,000
1 EA	,988	,052	,933	19,079	,000
EW	-,205	,048	-,207	-4,238	,000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang sudah dijabarkan pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa hipotesis pertama yang menyebutkan ada pengaruh employee agility terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang dapat diterima. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya employee agility dapat mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang. Hasil ini sejalan dengan pendapat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) menunjukkan bahwa korelasi yang positif antara employee agility dengan organizational citizenship behavior pada karyawan. Hal ini juga menjawab argumentasi dari Bakker (2011) yang menyebut employee agility sebagai konstruksi psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja serta aktif terlibat dengan pekerjaannya, maka kemungkinannya bagi mereka untuk menunjukkan perilaku OCB semakin tinggi.

Pada hasil analisis uji hipotesis kedua, didapatkan hasil bahwa Ha2 yang menyebutkan bahwa ada pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang diterima. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya employee engagement dapat mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior pada karyawan, begitupun sebaliknya. Hasil analisis uji hipotesis kedua diterima sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2013), di mana employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB. Hal tersebut berarti bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasinya akan diikuti oleh munculnya perilaku OCB. Hasil uji hipotesis ini juga dapat menjawab argumentasi dalam kerangka berpikir yaitu karyawan yang berkomitmen lebih untuk terlibat dalam perilaku yang meningkatkan nilai karyawan dan mendukung organisasi adalah bentuk hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB yang wajar terjadi.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4531,008	2	2265,504	182,682	,000 <sup>b</sup>
Residual	1103,721	89	12,401		
Total	5634,728	91			

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, hasil analisis uji regresi linear berganda telah diterimanya hipotesis Ha3 yang menyebutkan ada pengaruh employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya employee agility dan employee engagement berpengaruh secara simultan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang. Besarnya persentase pengaruh employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior telah di analisa melalui uji koefisien determinasi dan hasilnya menunjukkan nilai 63%. Berpengaruhnya employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior sejalan dengan penelitian Ayuningsih (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior.

Uji kategorisasi juga dilakukan dengan tujuan untuk melihat berapa banyak responden yang berada dalam kategori rendah, sedang dan tinggi pada variabel yang diteliti. Pada variabel employee engagement diketahui sebanyak 24 responden atau 26,1% dari jumlah keseluruhan responden berada pada kategori rendah, 49 responden atau 53,3% dari keseluruhan jumlah responden ada pada kategori sedang dan 19 responden atau 20,7% dari keseluruhan jumlah responden dengan kategori tinggi. Individu dengan employee engagement tinggi akan menunjukkan keterikatan secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya (Kuntari, 2015). Sedangkan karyawan yang memiliki employee engagement yang rendah akan menunjukkan perilaku kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit konsentrasi dan cenderung membuang waktu kerja untuk hal-hal yang tidak penting. Pada variabel employee agility terdapat 57 responden atau 62% dari jumlah keseluruhan responden yang berada pada kategori rendah dan 35 responden atau 38% dari keseluruhan jumlah responden dengan kategori sedang. Karyawan yang memiliki employee agility tinggi akan terus mementingkan pekerjaan dan memiliki rasa terikat pada perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan employee agility rendah akan selalu mementingkan kepentingan pribadi dan akan mengesampingkan kepentingan perusahaan tanpa mempertimbangkan rasa keterikatan afektif dan norma terhadap perusahaan. Terdapat 68 responden atau 73,9% dari keseluruhan jumlah responden dengan kategori OCB yang rendah dan 24 responden atau 26,1% dari keseluruhan jumlah responden dengan kategori sedang. Karyawan yang memiliki OCB rendah akan menunjukkan perilaku mudah mengeluh, kurang peduli kepada rekan kerja, sulit menjaga lingkungan kerja yang kondusif, sulit menunjukkan performa kerja yang lebih baik dari orang lain dan tidak aktif dalam kegiatan organisasi di luar pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *employee agility* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X diterima.
2. Ada pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang.
3. Ada pengaruh employee agility dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan di Karawang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, E. L., Simatupang, M., & Riza, W. L. (2021). Konformitas teman sebaya dan perilaku bullying di SMP Negeri 6 Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(1), 12-19.
- Arifuddin, S., Simatupang, M., Septiyan, D., Maulana, K. F., & Faisal, I. A. (2022). Persepsi masyarakat terhadap buang pakaian dalam (studi fenomenologi di gunung Sanggabuana Karawang). *Jurnal Psikologi Prima*, 5(1), 32-39.
- Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, 14, 88-101

- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. In *Career Development International*, 23, 4-11.
- Bala, H., Massey, A. P., & Seol, S. (2019). Social Media in the Workplace: Influence on Employee Agility and Innovative Behavior. <https://hdl.handle.net/10125/59675>
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baran, B. E., & Bible, S. C. (2019). *Agility and Agile: An Introduction for People, Teams, and Organizations*.
- Book, L., Gatling, A., & Kim, J. (2019). The Effects Of Leadership Satisfaction On Employee Engagement, Loyalty, And Retention In The Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18, 368-393.
- Darmawan, K., & Satrya, I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 2508- 2537.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9.ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2015). *Organizational behavior*. Mahon: South-Western.
- Hadaddi, E., Aval, S. M., & Keikha, A. Investigating the effect of organizational citizenship (OCB) behavior components on organizational agility. *Interdisciplinary Journal Education*, 1(2), 59-67.
- Hanaken, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do Burnout And Work Engagement Predict Depressive Symptoms And Life Satisfaction? A Three-Wave SevenYear Prospective Study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.
- Handayani, D. (2016). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1).
- Hazzi, O. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior: A Holistic Review. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-12.
- Hemasti, R. A. G., Rahman, P. R. U., Rumanti, G. K., & Simatupang, M. (2023). Stres akademik ditinjau dari self-regulated learning dan student well-being pada siswa kelas X di SMK N 1 Karawang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 88-95.
- Hida Syahchari, D., Saroso, H., Sudrajat, D., Grace Herlina, M., & W Jordaan, H. K. (n.d.). The Influence Of Digital Employee Experience And Employee Agility: Do They Boost Firm's Effectiveness?
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2021). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work study conflict pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(2), 79-89.
- Husodo, P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari. *Agora*, 6.
- In, J. H., & Sesilia, S. (2018). The effect of learning agility on organizational citizenship behavior: Focused on the mediating effects of work engagement. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 14(1), 139-173.
- Jaya, R. (2017, June). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada BPTPM Kota Pekanbaru. *Jurnal El-Riyasah*, 8, 10-19.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh kompensasi, employee engagement terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27-36.

- Muharsih, L., & Simatupang, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian skincare MS Glow di MS Glow grosir Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 5(1), 16-24.
- Nopiyanti, S., Simatupang, M., & Mubina, N. (2021). Pengaruh inferiority feeling terhadap kecenderungan melakukan kekerasan dalam berpacaran pada dewasa awal di Karawang. *Jurnal Psikologi Prima*, 4(1), 42-52.
- Petermann, M. K. H., & Zacher, H. (2020). Agility in The Workplace 1 Agility in the Workplace: Conceptual Analysis, Contributing Factors, and Practical Examples.
- Rawashdeh, L., & Tibor, D. (2020). Innovation and The Role of Employee Agility – A Case Study in Jordanian Banks
- Saad Mian, S., & Saad Mian, M. (2017). Impact of High Performance Work Practices (HPWPs) on the Employee Agility. <https://doi.org/10.17758/ERPUB.DIRH1217205>
- Simatupang, M. (2017). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota Brigade Mobile Kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi*, 9(1), 27-35.
- Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada Wanita plari depo (Studi kualitatif deskriptif di Nusa Tenggara Timur). *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1).
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 18-19.
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M., Baihaqi, A., & Guritna, T. (2022). The meaning of work and work performance on autism therapist: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(8), 165-172.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., & Simatupang, T. P. (2022). The role of optimism and agility towards to change in implementing merdeka belajar kampus merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.
- Simatupang, M., Hemasti, R. A. G., Barus, D., & Simatupang, T. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (Kajian Psikologi Industri dan Organisasi). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Simatupang, M., Muharsih, L., Barus, D. A., & Ratnaningtyas, A. (2022). Apakah keterlekatan kerja mampu memediasi dukungan lembaga terhadap kinerja karyawan?. *Psychologi Prima* 5(2), 16-24.
- Simatupang, M., Sadijah, N., & Hemasti, R. A. G. (2021). The commuter family: Keharmonisan keluarga. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulikhah, S., Muharsih, L., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian bimbingan belajar online ruang guru di SMAN 1 Bayusari Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 77-86.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.