

PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DITINJAU DARI KARAKTER KEPERIBADIAN *BIG-FIVE* DAN TIPE KOMITMEN ORGANISASI

Suci Rahma Nio, Emmy Mariatin, Ferry Novliadi
Universitas Sumatera Utara
e-mail: sucirahmanio@gmail.com

Abstract: *The Differences of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Based on Big-Five Personality and Organizational Commitment.* This research has two objectives. First, to investigate the differences of OCB based on big five personalities (i.e. neuroticism, extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness). Second, to determine the differences of OCB based on organizational commitment (i.e. affective commitment, continuance commitment and normative commitment). This research was involved of 115 employees of PT Pertamina UPMS I Medan. Measuring instruments used were OCB scale, big-five personality scale, and organizational commitment scale. The result of analysis data showed there were no differences of OCB based on kind of big-five personality ($F = 1.138, p > 0.05$), but there were differences of OCB based on type of organizational commitment ($F = 13.724, p < 0.05$).

Keywords : *OCB, big-five personality, organizational commitment*

Abstrak: *Perbedaan organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari karakter kepribadian big-five dan tipe komitmen organisasi.* Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari kepribadian *big-five*. dan tipe komitmen organisasi. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pertamina UPMS I Medan, sejumlah 115 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala OCB, skala kepribadian *big-five* dan skala komitmen organisasi. Hasil analisa data menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan OCB ditinjau dari jenis kepribadian *big-five* ($F = 1.138, p > 0.05$), akan tetapi terdapat perbedaan OCB ditinjau dari tipe komitmen organisasi ($F = 13.724, p < 0.05$), dimana karyawan yang memiliki komitmen *affective* memiliki OCB lebih tinggi dari pada karyawan yang memiliki tipe komitmen *continuance* dan *normative*.

Kata kunci: *Organizational citizenship behavior (OCB), kepribadian big-five, komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap dapat *survive*. Agar mencapai keunggulan tersebut harus meningkatkan kinerja individual karyawannya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Daft, 2003). Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Novliadi, 2006).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan, secara bebas dari ketentuan atau kewajibannya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman, Organ & Dennis, 2006). OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menolong *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap

aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Sejumlah penelitian terbaru yang menemukan bahwa OCB mengarahkan karyawan kepada sejumlah perilaku etis serta peningkatan performa kerja (Garg & Rastogi, 2006).

George dan Jones (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Ditambahkan Newstrom & Davis (2002), mereka mengemukakan tiga alasan utama yang melatarbelakangi munculnya OCB, yaitu karakteristik kepribadian karyawan, adanya harapan dengan melakukan OCB maka mereka akan memperoleh penghargaan/ *reward* tertentu dari orang lain, dan berusaha membangun citra positif terhadap dirinya dengan tujuan atau kepentingannya tertentu. Salah satu teori *trait* kepribadian yang dapat digunakan untuk memberi gambaran kepribadian seseorang adalah teori *trait* kepribadian *big-five*. Berdasarkan hasil penelitian Sampath (2008) diperoleh bahwasanya empat tipe dari lima tipe kepribadian *big-five* memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan OCB. Keempat tipe tersebut diantaranya adalah Dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*.

Mowday, Steers & Porter (1983) mengatakan OCB akan ditampilkan oleh karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha yang besar. Komitmen organisasi ini berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi (Kuntjoro, 2002). Berbagai penelitian mengenai komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* juga telah banyak dilakukan, diantaranya oleh Teresia (2007), yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara komitmen organisasi dan OCB, yaitu hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan OCB. Didukung juga oleh hasil penelitian Mohammad (2011), bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Peneliti menduga bahwa karyawan PT Pertamina UPMS I Medan mengindikasikan OCB yang tinggi. Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan di Divisi TS, dimana ia menceritakan bahwasanya ia seringkali melakukan pekerjaan di luar dari *job description* nya, seperti membuat memo,

mengisikan KPI dan aspek-aspek penilaian kinerja rekan kerjanya, dan lain sebagainya. Selanjutnya, peneliti kembali melakukan wawancara dengan karyawan lainnya di Divisi yang sama. Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwasanya karyawan tersebut bekerja melebihi jam kantor yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana seharusnya masuk kerja itu jam 07.15, sementara ia datang jam 06.30 dan pulang kantor itu seharusnya jam 16.00 tetapi ia pulang jam 17.30. Hal ini menunjukkan bahwa ia memiliki kesungguhan dalam bekerja dan mengorbankan waktunya untuk pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan ditinjau dari karakter kepribadian *big-five* dan tipe komitmen organisasi PT Pertamina UPMS I Medan.

METODE

Penelitian ini bersifat komparatif, yang akan melihat apakah terdapat perbedaan OCB ditinjau dari karakter kepribadian *big-five* dan tipe komitmen organisasi pada karyawan PT Pertamina UPMS I Medan. Data penelitian ini akan diolah secara kuantitatif menggunakan uji *Analysis of Varians* (ANAVA) dengan

bantuan program *SPSS versi 17.0 for Windows*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)), sedangkan variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Kepribadian *Big-five*).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pertamina UPMS I Medan. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 115 orang. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data di penelitian ini adalah metode *self-reports* (laporan diri), yaitu berupa skala yang terdiri dari 3 buah skala, diantaranya Skala OCB, Skala Kepribadian *big-five* dan Skala Komitmen Organisasi.

Skala OCB yang digunakan berjumlah 35 aitem, dengan indeks diskriminasi $r_{ix} \geq 0,3$ (reliabilitas sebesar 0,923) diperoleh 26 aitem yang sah. Skala

Kepribadian *big-five* diadaptasi dari *Big Five Inventory Personality Test* (BFI,) merupakan inventori yang dianggap lebih efisien karena memiliki nilai koefisien validitas yang paling baik (0,92) dengan koefisien reliabilitas 0,83. Untuk skala komitmen organisasi berjumlah 27 aitem, menghasilkan reliabilitas 0.887 (komitmen *affective*), 0.923 (komitmen *continuance*, dan 0.852 (komitmen *normative*). Metode analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *ANOVA (Analysis of Varians)* yaitu teknik statistik untuk menguji signifikansi perbedaan lebih dari 2 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil perhitungan analisa data OCB ditinjau dari karakter kepribadian *big-five* dengan menggunakan teknik *ANOVA (analysis of Varians)*, diperoleh hasil analisis varians (tabel 1).

Tabel 1. Analisis varians skor OCB ditinjau dari karakter kepribadian *big-five*

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1009.906	5	201.981	1.318	.263
Within Groups	15021.133	98	153.277		
Total	16031.038	103			

Dari tabel 1 dapat dilihat dengan df (5, 98) dan sig. 0.263 maka nilai F empirik (F_e) adalah 1.318, $F_{tabel} = 2.31$ ($F_e <$

F_{tabel}). Maka interpretasinya adalah signifikansi sebesar 0.263 ($p > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima,

dengan demikian dapat dikatakan bahwa “Tidak ada perbedaan OCB ditinjau dari karakter kepribadian *big-five*”. Jika dilihat dari *mean*, tidak terdapat perbedaan bermakna dimana *mean* pada semua karakter kepribadian *big-five* tidak begitu berbeda secara signifikan dan ada dua karakter yang memiliki nilai *mean* yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa semua

karakter kepribadian *big-five* memiliki OCB yang relatif sama dan tidak ada perbedaan.

Hasil perhitungan analisa data OCB ditinjau dari tipe komitmen organisasi dengan menggunakan teknik ANOVA (*analysis of Varians*), diperoleh hasil analisis varians (tabel 2).

Tabel 2. Analisis varians skor OCB ditinjau dari tipe komitmen organisasi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4675.393	3	1558.464	13.724	.000
Within Groups	11355.646	100	113.556		
Total	16031.038	103			

Dari tabel 2 dapat dilihat dengan df (3, 100) dan sig. 0.000 maka nilai F empirik (F_e) adalah 13.724, $F_{tabel} = 2.70$ ($F_e > F_{tabel}$). Maka interpretasinya adalah signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa “Ada perbedaan OCB ditinjau dari tipe komitmen organisasi”.

Pembahasan

Eflina & Nina (2004) menyatakan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Akan tetapi, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang

telah dilakukan. Dimana penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari karakter kepribadian *big-five*. Hal ini sejalan dengan penelitian Organ (1998), yang menemukan bahwa tidak ada satu pun karakter kepribadian yang berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata tidak ada perbedaan OCB dari kelima jenis kepribadian *big-five*. Hal ini disebabkan karena karyawan Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan “rasa” dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di

atas kepentingan pribadi (Mulder, 1990; Adriansyah, 2003). Menurut Hofstede (1991), nilai kebersamaan disebut dengan istilah kolektivisme, ditunjukkan oleh karakter *extraversion* yaitu mudah bergaul, banyak bicara, aktif dan suka berteman, sehingga seringkali mempunyai cara untuk menciptakan ikatan-ikatan kekeluargaan dengan individu lain yang tidak mempunyai hubungan darah tetapi secara sosial dekat dengannya. Hal ini sesuai sejalan dengan hasil penelitian Van Scotter & Motowidlo (1996) yang menemukan bahwa karakter *extraversion* berkorelasi sangat kuat dengan OCB.

Nilai kebersamaan juga tercermin dalam karakter *agreeableness* yaitu ramah, baik hati, mudah bekerjasama, penuh toleransi, dan suka menolong orang lain. Selanjutnya, individu dengan karakter *neuroticism* yang tinggi akan bersifat tenang dan memiliki emosi yang stabil. Dapat disimpulkan bahwa individu dengan ketiga karakter ini cenderung mampu menjaga keharmonisan dalam hubungan yang kurang nyaman dalam bekerja dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moorman & Blakely (1995) dan Van Dyne (2000) yang menemukan bahwa kolektivisme berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, juga didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Van Scotter & Motowidlo (1996) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang kuat antara karakter *agreeableness* dan OCB.

Karakter *openness to experience* merupakan individu yang memiliki rasa ingin tahu, empati dan kreatif. Oleh karena itu, individu dengan karakter ini dapat menampilkan OCB seperti membantu rekan kerja menyelesaikan masalah mereka dan membantu organisasinya mencapai tujuan. Selanjutnya, karakter *conscientiousness* merupakan individu yang bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan walaupun ia tidak mendapatkannya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam bekerja, sukarela mengambil tanggung jawab extra dalam pekerjaan, serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan adanya OCB pada individu dengan karakter ini. Sejalan dengan pendapat Robbins (2001) yang menduga bahwa karakter *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa kelima karakter kepribadian *big-five* sama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB, sehingga tidak terdapat perbedaan OCB pada semua

karakter kepribadian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan OCB pada kelima karakter kepribadian *big-five*.

Hasil penelitian selanjutnya ditemukan kesimpulan bahwa ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari tipe komitmen organisasi. Dari hasil penelitian terlihat adanya perbedaan OCB yang signifikan antara *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Subjek dengan tipe *affective commitment* memiliki mean lebih tinggi yaitu sebesar 104.62, daripada subjek dengan tipe *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tipe *affective commitment* akan lebih cenderung menampilkan OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tipe *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Perbedaan OCB yang dimiliki subjek dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Nepal (Davis, 2004) yang mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki tipe *affective commitment* dan *normative commitment* akan menampilkan perilaku OCB lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki tipe *continuance commitment*. Scholl (1981) dan Schappe (1998)

menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor OCB yang lebih signifikan dibandingkan variabel lain. Sejalan juga dengan yang dikatakan oleh Meyer & Allen (1990), orang-orang yang memiliki tipe *affective commitment* akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, mereka akan bersedia melakukan apa saja untuk memajukan organisasi yang mereka tempati, salah satunya adalah bersedia mengerjakan tugas-tugas ekstra ataupun OCB. Ditambahkan Debora & Ali (2004), hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan *affective commitment* ingin terus terikat di perusahaan dan cenderung senang membantu rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja yang tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Meyer & Allen (1993) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan OCB. Sementara itu, orang-orang yang memiliki tipe *normative commitment* akan menampilkan usaha-usaha tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimilikinya terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang

merasa wajib terikat pada perusahaan cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan. Komitmen *normative* ini menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki *normative commitment* akan menampilkan OCB apabila karyawan tersebut merasa memiliki kewajiban yang besar untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *continuance commitment* akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga karyawan tersebut mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tipe *continuance commitment* ini hanya bersedia untuk melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya saja dan jarang menampilkan OCB. Ditambahkan juga oleh Mohammad (2011), bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dengan komitmen jenis *normative* berada pada level paling rendah, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan karena pertimbangan untung rugi cenderung tidak bersedia menampilkan perilaku-perilaku

yang tidak mendapatkan *reward* sehingga karyawan tersebut tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, tidak suka bekerja keras, dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra (Debora & Ali, 2004).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari karakter kepribadian *big-five*.
2. Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditinjau dari tipe komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa saran yang dapat dijadikan hasil pertimbangan.

1 Saran metodologis

Berikut ini terdapat beberapa saran yang dirasa perlu untuk diperhatikan dalam penelitian selanjutnya:

- a) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menggali lebih jauh mengenai OCB, disarankan untuk menghubungkan dengan kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, budaya perusahaan, dan lain - lain.

- b) Melakukan penelitian pada industri lain agar hasil penelitian lebih variatif.
- c) Menambahkan metode kualitatif dalam penelitiannya, agar data yang diperoleh lebih kaya dan mendalam.

2 Saran praktis bagi perusahaan

Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan antara lain:

- a) Mengadakan pertemuan formal maupun informal secara berkesinambungan agar dapat meningkatkan kebersamaan dengan karyawan, membentuk budaya kerja yang kuat, melakukan komunikasi dua arah yang ekstensif.

- b) Pemberian *reward* terhadap perilaku OCB yang dilakukan pada karyawan perlu disosialisasikan kepada seluruh lapisan karyawan. *Reward* yang diberikan tidak selalu berupa uang atau barang, tetapi bisa juga dalam bentuk pujian, dorongan semangat ataupun kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahannya untuk mengembangkan ide/kreativitasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. (2004). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2000). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (edisi ke2). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barrick, M. R. Parks, K. & Mount, M. K. (2005). Self-monitoring as a moderator of the relationship between personality traits and performance. *Personnel Psychology*, 58 (3), 745-767.
- Barrick, M.R. Mount, M.K. & Judge, T. A. (2001). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Bateman, Organ, Dennis, W. Podsakoff & Scott MacKenzie. (2006). *Organizational citizenship behavior. its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements to contextual performance. *Personnel selection in organizations*, 71-98. San Fransisco: Jossy-Bass.

- Burton, C. H. (2003). An empirical investigation of the interrelationships of organizational culture, managerial values, and organization citizenship behavior. Dissertation the George Washington University.
- Cavanaugh, J. C. Fields, F.B. (2006). *Adult development and aging, fifth edition*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Davis, J. (2004). *Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal*. Birmingham : Aston University.
- Daft, R. L. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Devellis, S. R. (2003). Scale development theory and application (second edition). USA : Sage Publication, ltd.
- Dyne, L.V, Graham, & Dientesch. (1994). Organizational citizenship behavior: construct, redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 37 (4), 765-802.
- Eflina, P. D & Nina, A.L.S. (2004). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. *Makara, Sosial humaniora*. 8 (3), 104-111.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). Climate profile and ocb's of teachers in public and private schools of india.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2004). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. Unpublished manuscript, Aston University at Birmingham.
- George, J.M., & Jones, B.R. (1992). *Understanding & managing organizational behavior*, 3rd ed. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Gibson, J.L. (2003). *Organization behavior structure processes*, 11th ed. New York : McGraw Hill.
- Greenberg, J. & Baroon, R.A. (2000). *Behavior in organization*. seventh edition. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Gregory, J & Jess, F. (2000). *Theories of personality*. fifth edition. international edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research (jilid 1-4)*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Harahap, I. K. & Salim, S. R. A. (2010). Analisis hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di PT. Jamsostek (Persero) cabang Medan. Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id>
- Hossam, M. E. (2007). The five-factor model of personality and organizational citizenship behavior in United Arab Emirates. United Arab Emirates: University of Dubai.
- Hogg, M. A., Vaughan, G. M., (2002). *Social psychology*. 3rd ed. London: Person Education.
- Hurtz, G.M., and Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: the big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 869-879.

- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.R. (2002). Organizational behavior management. New York : McGraw Hill.
- John, O. & Srivastiva, S. (1999). The big – five trait taxonomy: history, measurement and theoretical perspectives. *Journal of Personality Psychology*, 3, 1-71.
- Kerlinger, F. N. (2003). *Asas-asas penelitian behavioral (3th ed)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Konovsky, M. A. & Organ, D.W. (1995). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *In press, Journal of Organizational Behavior*, II, 150-207.
- Kumar, K, and Bakhsi, A. (2009). The five-factor model of personality and organizational commitment: is there any relationship. *Humanity and Social Sciences Journal*, 5 (1).
- Kuntjoro, Z. S. (2002). Komitmen organisasi. Diakses tanggal 25 Maret 2013 www.epsikologi.com/masalah/250702.htm.
- Lahey, B.B. (2005). Psychology : An introduction (9th Ed). New York : McGraw Hill.
- Lounsbury, J. W., Saudargas, R. A., & Gibson, L. W. (2004). An investigation of personality traits in relation to intention to withdraw from college. *Journal of College Student Development*, 45(5), 25-40.
- Luthans, F. (2006). Organizational behavior 10thed. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Malthis, R. L & Jackson, J. H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mariatin, E. (2008). *Hubungan dan pengaruh budaya organisasi, personaliti, dan motivasi pencapaian ke atas komitmen organisasi. Disertasi*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- McCrae, R.R. & Costa. (2003). Personality in adulthood : A big five theory perspectives. New York : Guildford Press, Inc.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2003). Organizational behavior. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1 – 8.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. California : Sage publication.
- Meyer, J.P. Herscovitch. (2001). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Moorman, R. H & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior*. 16, 127-142.

- Morris, C. G. dan Maisto, A.A. (2005). *Basic psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1988). *Introduction to organizational behavior*. Chicago : Scatt Foksmann and Company.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw Hill Book Co : New York.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muhammad, A. H. 2004. Procedural justice as mediator between participation in decision making and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Commerce and Management*, 14, 58.
- Munandar, A.S. (2004). *Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI, Jakarta.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior*, (11th ed). New York : McGraw-Hill.
- Novliadi, F. (2006). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Psikologia Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*. 2 (1), 39-46.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Pervin, L. A., Cervone, D. & John, O. P. (2005). *Personality theory and research* (9th Ed). USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of marketing research*, 31: 351-366.
- Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B. Moorman, R.H, and Fetter, R. (2006). Transformational leader behaviors and their effects on trust, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership quarterly*, 1, 107-142.
- Podsakoff, P. M. MacKenzie, S. B & Boomer, W.H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behavior. *Journal of management*, 22 (2), 259-298.
- Raad. (2000). *Psikologi industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*, (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2007). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Jakarta : Penerbit Salemba Empat

- Sampath. K. (2008). The impact of five factor model of personality on organizational citizenship behavior of non-managerial employees in the banking sector in Sri Lanka. Disertasi. Malaysia: Management and Science University.
- Sarwono, S.S. & Soeroso, A. (2001). Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian. *Jurnal siasat bisnis JSB*. 1 (6), 21 – 37.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology*. 132, 227-291.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Sinuraya, D. S & Zahreni, S. (2008). Perbedaan organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari tipe komitmen karyawan terhadap organisasi. Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id>
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D.B. (2002). *Organizational behavior : Solution for management*. New York: McGraw Hill.
- Teresia, N. (2008). Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi dan Industri*, 10, 154-169.
- Triton. (2006). *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tsaousis, Y. (1996). The Psychometric Assesment of Personality in Greek Spoken Population. Unpublished Ph.D. Thesis, University of London, UK.
- Van Dyne, L. dkk. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of organizational behavior*. 21, 3-23.
- Van Scotter, J. R & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance: Evidence for two factors of contextual performance. *Journal of applied psychology*. 81, 525-531.
- Witt, L.A. Burke, L.A, Barrick, M,R, and Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 164-169.