

Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

# PSIKOLOGIA

p-ISSN: 185-0327

e-ISSN: 2549-2136

[www.jurnal.usu.ac.id/psikologia](http://www.jurnal.usu.ac.id/psikologia)

---

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI TINJAU DARI *BIG FIVE PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. X**

---

*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BASED ON BIG FIVE PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES PT. X*

**Citra Nofariyanti Farida, Emmy Mariatin, Ferry Novliadi**

Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

Tahun 2017, Vol. 12, No. 2, hal.76-84

Artikel ini dapat diakses dan diunduh pada:

[www.jurnal.usu.ac.id/psikologia](http://www.jurnal.usu.ac.id/psikologia)

**Dipublikasikan oleh:**



**Fakultas Psikologi  
Universitas Sumatera Utara**

Jl. Dr. Mansyur No. 7 Medan. Telp/fax: 061-8220122

Email: [psikologia@usu.ac.id](mailto:psikologia@usu.ac.id)

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI TINJAU DARI BIG FIVE PERSONALITY DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. X**

**Citra Nofariyanti Farida, Emmy Mariatin, Ferry Novliadi**

Universitas Sumatera Utara

### **ABSTRAK**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata – mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawannya semua itu akan dapat berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *Big Five Personality* karyawan dan pengaruh Komitmen Organisasi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Data dikumpulkan menggunakan skala dari *Organizational Citizenship Behavior*, *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi. Analisa data menggunakan analisa One Way Anova dan Regresi Berganda Sederhana dengan program *SPSS version 16.0 For Windows*. Terbukti tidak terdapat perbedaan tingkat OCB pada kelima Tipe *Big Five Personality* pada karyawan. Dan terdapat Pengaruh Positif komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. X. Dimana semakin tinggi pengaruh komitmen yang dimiliki semakin tinggi OCB nya.

**Kata-kata kunci:** OCB, BFP, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Big Five Personality*

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR BASED ON BIG FIVE PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES PT. X**

### **ABSTRACTS**

The success of the company in achieving the goals can't separated from the role of employees. Employees within the company are not solely objects in the goal but more than that, employees are at the same time the main object. Without employees, companies and organizations can not create all the plans that have been made, because in the hands of employees it will be able to grow. The purpose of this study to know the level of employee Big Five Personality and organizational commitment influence to Organization Citizenship Behavior. Data were collected using the scale of Organizational Citizenship Behavior, Big Five Personality and Organizational Commitment. Data analysis using One Way Anova analysis and Simple Multiple Regression with SPSS version 16.0 For Windows. Evidently there is no difference in the level of OCB on the five Big Five Personality Type on employees. And there is a positive influence of organizational commitment to OCB on employees of PT. X. Which means the higher level of commitment contributed to the higher level of OCB.

**Keywords:** OCB, BFP, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Big Five Personality

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata – mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi

obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Oleh karena itu, disetiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang berkinerja baik, tetapi membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi ekstra (*extra-role*). Kontribusi ekstra yang dimaksud yaitu dimana karyawan itu bisa memberikan dan menghabiskan waktunya untuk bekerja didalam perusahaan melebihi apa yang diwajibkan dari perusahaannya. Perilaku kontribusi ekstra (*extra-role*) ini disebut dengan *Organizational Citizenhip Behavior*.

OCB merupakan perilaku sukarela karyawan yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. (Organ, 1988; Budihardjo, 2011).

Perilaku OCB tidak terdapat pada *Job Description* karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial masing – masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan. seperti, toleransi pada situasi yang kurang ideal/ menyenangkan di tempat kerja, memberi saran – saran yang membangun di tempat, serta tidak

membuang – buang waktu di tempat kerja. (Robbins, 2001),

*Organizational Citizenship Behavior* sangat penting untuk meningkatkan pelayanan perusahaan dan kesuksesan perusahaan, namun masih banyak perusahaan yang belum mengenal atau mengetahui tentang OCB. Menurut Robbin dan Thimoty (2008) OCB dapat membantu individu dalam tim, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan peraturan, serta dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan yang terkait dengan pekerjaannya.

## METODE

### Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 130 karyawan. Responden diambil dari beberapa karyawan PT. X yang masih aktif dan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan tetap.
2. Telah bekerja minimal 2 tahun di Unit Induk Pembangunan II.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 130 populasi yang memenuhi persyaratan dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti, didapat sebanyak 123 subjek yang memenuhi kriteria dari *sample*.

### Alat ukur

Data dikumpulkan melalui alat ukur angket yang diadaptasi dari skala pengukuran yang telah dikembangkan dan digunakan sebelumnya dalam berbagai penelitian untuk variabel penelitian yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen *self-report*. Penelitian ini menggunakan tiga skala,

yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior*, *Big Five Personality*, dan Komitmen Organisasi.

## Prosedur

Penelitian dilakukan dengan mengikuti prosedur sebagai berikut:

### 1. Pesiapan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan oleh peneliti, antara lain:

### 2. Pembuatan Alat Ukur

Pada tahap ini, alat ukur yang digunakan adalah skala *Organizational Citizenship Behavior*, skala *Big Five Personality*, dan skala Komitmen Organisasi yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang uraikan sebelumnya. Dalam melakukan penyusunan aitem penelitian dibantu oleh profesional Judgment yaitu dosen pembimbing. Peneliti membuat 30 aitem untuk skala *Big Five Personality*, 30 aitem untuk skala *Big Five Personality* dan 18 aitem untuk skala Komitmen Organisasi. Skala-skala tersebut dibuat dalam bentuk booklet ukuran kerta A4 dan setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban sehingga memudahkan subjek dalam memberikan jawaban.

### 3. Permohonan Izin

Sebelum peneliti melakukan pengambilan data, terlebih dahulu diawali dengan pengurusan surat izin untuk pengambilan data. Penelitian ini dilakukan di PT. X oleh karena itu penelitian meminta izin penelitian di PT. X.

### 4. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 4-20 Januari 2017. Penelitain ini menggunakan sampel Jenuh, yaitu menggunakan sampel yang sama untuk uji coba alat ukur dan sampel data penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 123 Orang. Dari 123 kuestioner yang dibagikan keseluruhan telah dikembalikan kepada peneliti dan dapat digunakan seluruhnya.

### 5. Pengolahan Data

Jumlah sampel dalam peneltian ini adalah 123 orang setelah pengambilan data dilakukan. Data-data tersebut kemudian dilakukan analisa data dengan tujuan penelitian dan menggunakan bantuan program SPSS version 16.0 for windows.

## HASIL

### ***Organizational Behavior Citizenship ditinjau dari Big Five Personality***

Untuk melihat apakah ada perbedaan tingkat OCB pada kelima tipe BFP dilakukan uji One Way Anova. Untuk melakukan uji anova sampel dikelompokkan menjadi 5 kelompok dimana data di oleh melalui Z score dengan ketentuan nilai Z score  $\geq 0,5$  dan Z lainnya  $< 0$  untuk nilai setiap karyawan berdasarkan kelompoknya. Untuk 123 sampel di peroleh hanya 21 sampel yang memenuhi syarat. Dengan data sebagai berikut :

Tabel 1

### Hasil uji Zscore *Big Five Personality*

Openness to Experience	4 karyawan
Coscientiousness	4 karyawan
Extraversion	3 karyawan
Agreeableness	6 karyawan
Neuroticism	3 karyawan/
Tak Tergolongkan	102 karyawan

Selanjutnya setelah di kelompokkan, maka syarat untuk uji anova terpenuhi sehingga Hasil uji anova dapat dilihat pada tabel berikut :

### Hasil Uji One Way Anova Descriptive Statistics

Secara deskriptif, bahwa rata-rata OCB karena Openness to experience, Coscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism berbeda. Pada Openness to experience mean nya 108.25, Coscientiousness 118.25, Extraversion 118.33, Agreeableness 112.33, dan Neuroticism 109.67.

**Tabel 2**  
Homogenitas OCB ditinjau dari BFP

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.557	4	15	.237

Tabel di atas dipergunakan untuk menguji asumsi kesamaan varian dengan hipotesis bahwa terdapat perbedaan Tingkat OCB pada kelima BFP. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p-value) pada uji di atas adalah 0.237, yang berarti lebih tinggi dari nilai signifikansi penelitian (0.05) sehingga hipotesis di tolak. Artinya tidak terdapat perbedaan tingkah OCB pada kelima BFP sehingga asumsi kesamaan varian terpenuhi.

### Hasil Uji Anova OCB ditinjau dari BFP

Nilai signifikansinya sebesar 0,357. Oleh karena Nilai signifikansi sebesar  $0.357 > 0.05$  maka hipotesis di tolak, yang berarti tidak ada terdapat perbedaan tingkat OCB pada kelima BFP.

### *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari Komitmen Organisasi

Untuk melihat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Nilai R dalam uji regresi sederhana menunjukkan korelasi sederhana, yaitu korelasi antara variabel OCB ditinjau dari Komitmen Organisasi. Sementara nilai R Square (koefisien determinasi) menunjukkan sumbangan pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB. Hasil uji regresi sederhana pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB dapat dilihat pada tabel berikut :

### Hasil Uji Regresi OCB ditinjau dari Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil terlihat bahwa nilai R sebesar 0.549 untuk korelasi antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dengan koefisien determinasi sebesar 0.302 yang berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi sebesar 30,2 %.

Dari hasil uji regresi juga diperoleh hasil coefficient sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

## Coefficient Uji Regresi Komitmen Organisasi dengan OCB

Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa variable komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan yang dilihat dari nilai  $f=52,260$  dengan signifikansi sebesar 0,000.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian OCB pada kelima tipe BFP Secara deskriptif, kita bisa melihat sekilas bahwa rata-rata OCB karena Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism berbeda. Pada Openness to experience mean nya 108.25, Conscientiousness 118.25, Extraversion 118.33, Agreeableness 112.33, dan Neuroticism 109.67.

Untuk menguji asumsi kesamaan varian dengan hipotesis bahwa terdapat perbedaan Tingkat OCB pada kelima BFP. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (p-value) pada uji di atas adalah 0.237, yang berarti lebih tinggi dari nilai signifikansi penelitian (0.05) sehingga hipotesis di tolak. Artinya tidak terdapat perbedaan tingkat OCB pada kelima BFP sehingga asumsi kesamaan varian terpenuhi.

Selanjutnya berdasarkan pengujian terhadap Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship behavior* menunjukkan Komitmen Organisasi juga mempengaruhi *Organizational Citizenship behavior*. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior* di peroleh nilai sebesar 0.302 yang berarti bahwa *Organizational Citizenship behavior* dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi sebesar 30,2% Hasil penelitian ini sesuai

dengan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship behavior*.

## DISKUSI

Tidak terdapat perbedaan tingkat OCB pada kelima Tipe *Big Five Personality* pada karyawan PT. X.

Terdapat Pengaruh Positif komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. X. Dimana semakin tinggi pengaruh komitmen yang dimiliki semakin tinggi OCB nya.

Memperbanyak jumlah responden yang ingin diteliti lebih lanjut, sehingga dari hasil penelitian dapat menggambarkan secara lebih jelas hubungan ataupun perbedaan antara kelompok - kelompok responden tersebut.

Mencari informasi yang lengkap mengenai prosedur validitas alat ukur agar tidak mengalami kekurangan item atau penghapusan dimensi dan indikator alat ukur yang mungkin di sebabkan kesalahan responden dalam melakukan uji keterbacaan.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa Tidak terdapat perbedaan tingkat OCB pada kelima Tipe *Big Five Personality* pada karyawan. Hal ini perlu menjadi pertimbangan dari instansi terkait untuk memperhatikan tipe – tipe kepribadian karyawan sehingga meningkatkan *Organizational Citizenship behavior*.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior*. Hal ini perlu diperhatikan oleh instansi terkait untuk menjaga komitmen

karyawan agar dapat terus meningkatkan OCB.

## REFERENSI

- Aldag, R., dan Reschke, W. (1977). *Employee Value Added*, center for organizational effectiveness Inc, New York.
- Andreas Budiharjo,. (2011). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing
- Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of The Executive*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Becker, H. S. (1960) Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 32-40.
- Cohen, A,. (2003). The relationship Between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human relations*,
- Cohen, A. (2003). *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Darlis, Edfan,. (2002). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidaktahuan Lingkungan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran, Simposium Nasional Akuntansi IV. Tesis: Universitas Riau.
- Davis, K, and J.W. Newstrom,. (1985). *Organizational Behavior: Human Behavior at work*. Seventh Edition. Singapore: Mc Graw, Inc.
- Hickling,J. (2002). *Job Satisfaction, Job Involvement, and Absenteeism: A Comparison Between Part-Time and Full-Time Retail Employees*(Thesis) Univesity of Adelaide.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.
- Irawan, F. (2010). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Keterlibatan Kerja (Skripsi)*. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Katz, D,. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9: 131-146
- Kosmaya, V. F. (2012). *Intervensi pelatihan dan pendampingan coaching untuk meningkatkan perceived organizational support dan komitmen organisasi karyawan di PT XYZ*.Tesis.Universitas Indonesia
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Moynihan, D.P., & Pandey, S.K. (2007). *Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment*. La Follette School Working Paper. 2007-003
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work (7thed)*.Belmont, CA : Wadsworth/Thompson Learning.

- Novliadi, F. (2007). *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Tesis. Universitas Gadjah Mada.
- Organ, D., W., (1988) "Organizational Citizenship Behavior" : *The Good Soldier Syndrome* Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., (1997). "*Organizational Citizenship Behavior : It's construct clean up time. Human Performance*". pp. 85-97.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday R.T.; & Boulian, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59, 603-609.
- Robbins, Stephen P., (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, S.P., (2001). *Psikologi Organisasi*, (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge., (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen and Judge, Timothy., (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sloat, K. C. M. (1999). *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be "Good Citizenship"?* *Profesional Safety*, Vol 44(4): 20-23.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni., (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Armstrong, Michael.1999. *The Art of HRD: Human Resource Management (Vol 2)* London: Crest Publishing House. Carmeli, Abraham dan David Gefen 2005. "The Relationship between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions." *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2): 63-86.  
<http://www.emeraldinsight.com/researchregister>. Januari 25, 2016.
- Bukhari, Z.U., Ali, U., Shahzad, K., dan Bashir, S. 2009. "*Determination of Organizational Citizenship Behavior in Pakistan*". Vol. 5 no. 2. pp.132-150.
- Chughtai, Aamir Ali dan Sohail Zafar. 2006. "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers". *Applied H.R.M. Research*, 2006, 11(1): 39-64.  
<http://applyhrm.asp.radford.edu/Chughtai.pdf>. Januari 25, 2016.
- Chughtai, A.A. 2008. "*Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational*



- Citizenship Behaviour*". Institute of Behavioral and Applied Management, pp.169-183.
- Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. Januari 27, 2016.
- Dordevic, Biljana. 2004."Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes." *Economic and Organization*, 2: 111-117.
- Cohen, A,. (2003). The relationship Between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human relations*,
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the Roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *journal of organizational behavior*, 23, 93-108.
- Duwi, P. 2008. *SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Dyne, L.V.Graham, J.W & Dienesch, R.M.1994. Organizational Citizenship Behavior Construct Redefinition, Measurement, and Validation *Academy of management Journal*, Vol 37(4) : 765-802.
- Elfina, P.D., dan Ali, N.L.S. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Prilaku Citizenship Karyawan*, Jurnal Makara,
- Elloy, David F., Everett, James E., dan Flynn, R .W. 1991. "An Examination of the Correlates of Job Involvement". Vol. 16. no. 2. June 1991, pp.160-177.
- Fajariyanti, Y. 2002."Identifikasi Nilai-nilai Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Hotel Sahid Kusuma Raya Surakarta)," *Tesis Ilmu Manajemen*, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga. Tidak Dipublikasikan.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall, International Edition, New Jersey.
- Fidiyanti, N. 2009, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kotamadya Surakarta)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- George, J.M. & Bettenhausen, K. 1990. Understanding prosocial behavior, sales performance and turnover: A Group-level analysis in service context. *Journal of Applied Psychology*, 75, 698-709
- George, J. & Brief, A. 1992 Feeling Good – Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship *Psychology Bulletin*, Vol.76: 310-329
- George, D, Carroll, P, kersnick, R, & calderon, K. 1998. Gender-Related Patterns of Helping Among Friends.

- Psychology of Women Quarterly*, Vol.22 : 685-704.
- Podsakoff, P.M, Mckenzie, S. B, & Bommer
- Greenberg, j., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization : understanding and managing the human side of work* (7 ed). NJ; Prentice Hall.
- Hayati, N. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Prestasi Kerja*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasanbasri, M., Dana. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin*, Jurnal Distant Learning Resource Centre Magister KMPK, Universitas Gajah Mada.
- Hardaningtyas, D. 2004, *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia*, Tesis, Universitas Airlangga.
- Hasibuan, S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hui, C., Simon, S.K., Lam, Kenneth, K.S., Law. 2000. *Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior: A Field Quasi-Experiment*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 5.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D 1994. *Citizenship and social exchange* *academy of management journal*, Vol. 37 : 656-669.
- Konrad, A. M. Ritchie, J. E. Lieb, P. & Corrigall, E. 2000. *Sex Differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis* *Psychological bulletin*. Vol. 126:593-641.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2000. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

