



Anteseden *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun

Tri Ida Wahyuningsih¹, Veronika Agustini Srimulyani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun
¹treeidawahyuningsih@gmail.com, ²vero@staf.widyamandala.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel anteseden OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun yang terdiri dari dua variabel yang dikaji yaitu *the big five personality* dan *organizational commitment*. Analisis pengaruh kedua variabel tersebut dilakukan baik secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSI Siti Aisyah Madiun dengan jumlah 65 orang yang diambil dengan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa perawat RSI Siti Aisyah Madiun memiliki nilai rata-rata tinggi pada masing-masing variabel (*the big five personality*, *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior*) dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel *the big five personality* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, *the big five personality* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan *organizational commitment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata kunci : *the big five personality*, *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu institusi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani kesehatan masyarakat. Sebagai rumah sakit milik swasta, Rumah Sakit Islam Siti Aisyah yang terletak di Jl. Mayjend Sungkono No.38-40 Madiun Jawa Timur dapat dikategorikan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas atau mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa kesehatan, RSI Siti Aisyah Madiun dituntut masyarakat untuk memberikan mutu pelayanan medis dan non medis yang terbaik kepada para pasiennya. Untuk pencapaian tujuan dengan memberikan mutu pelayanan yang terbaik tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari sumber daya manusia yang memadai.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan rumah sakit karena sumber daya manusia merupakan aset untuk membantu proses keberhasilan pencapaian tujuan rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia yang berada di rumah sakit adalah tenaga keperawatan yang sering disebut dengan perawat. Perawat sebagai tenaga yang memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan keperawatan kesehatan dan memegang peranan penting untuk membantu pencapaian tujuan dalam memberikan mutu pelayanan terbaik kepada para pasien karena keberadaan perawat yang bertugas menjaga dan merawat kesehatan para pasien selama 24 jam. Rumah sakit dituntut untuk memberikan mutu pelayanan terbaik kepada para pasien, sehingga tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi dari karyawan khususnya perawat sangat diharapkan pihak rumah sakit. Pencapaian tujuan rumah sakit untuk memberikan mutu pelayanan terbaik dapat tercermin dari perilaku OCB masing-masing individu yang berada di rumah sakit seperti perawat. Untuk meningkatkan tingkat OCB yang tinggi bagi semua karyawan khususnya perawat, tentunya pengelola rumah sakit perlu mengkaji faktor-faktor yang mampu mendorong (anteseden) terbentuknya OCB karyawan. Berbagai kajian terdahulu menemukan bahwa faktor kepribadian

(Yuniwati *et al*, 2015) dan komitmen organisasional (Kurniawan, 2015) berpengaruh pada tingkat OCB karyawan.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008). Rumah sakit menuntut perawat tidak hanya bekerja sesuai perannya (*in-role*), tetapi juga mengharapkan perawat tersebut dapat memberikan kontribusi lebih (*extra-role*) untuk rumah sakit. Sena (2011) mengatakan OCB disebut juga dengan perilaku *extra-role behavior*. Perilaku OCB merupakan perilaku *extra-role behavior* atau bekerja dengan memberikan kontribusi lebih terhadap rumah sakit dimana perawat bersedia dengan suka rela bekerja melebihi tuntutan tugas formal pekerjaan.

Sambung dan Iring (2014) menemukan salah satu faktor yang mampu mendorong untuk membentuk perilaku OCB adalah kepribadian (*personality*). Kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB (Purba dan Seniati, 2004). Dalam penelitian ini menggunakan “*the big five personality*” atau kepribadian model lima besar sebagai pengukur kepribadian karyawan. *Organizational commitment* adalah faktor anteseden lain yang dapat membentuk perilaku OCB karyawan. Hasil penelitian Amira *et. al.* (2015) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah *the big five personality* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun?; 2) apakah *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun?; dan 3) apakah *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menganalisis signifikansi pengaruh *the big five personality* dan *organizational commitment* secara simultan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun; 2) menganalisis signifikansi pengaruh *the big five personality* terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun; 3) menganalisis signifikansi pengaruh *organizational commitment* terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun.

LANDASAN TEORI

The Big Five Personality

The big five personality (kepribadian model lima besar) sering disebut juga sebagai *Big Five* menunjukkan adanya lima ciri kepribadian utama pada individu (Luthans, 2006). Faktor-faktor kepribadian lima besar meliputi lima dimensi, yakni: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience* (Robbins dan Judge, 2008). Karakteristik tiap orang untuk setiap dimensi *the big five personality* dapat berbeda-beda berdasarkan perhitungan skor yang dimilikinya.

Tabel 1. Ciri The Big Personality

Sumber: Robbins dan Judge (2008); Luthans (2006); Soepono dan Srimulyani (2015)

Karakteristik pada orang dengan skor tinggi	Dimensi <i>the big five personality</i>	Karakteristik pada orang dengan skor rendah
	<i>Extraversion</i> /ekstraversi	
Suka hidup berkelompok, terbuka, mudah bersosialisasi, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan, dan suka berteman.	Mengukur jumlah dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi dan kapasitas kegembiraan.	Suka menyendiri, penakut, tenang, berorientasi tugas, pemalu dan pendiam.

<i>Agreeableness</i> /mudah akur atau mudah bersepakat		
Senang bekerja sama, hangat, berhati lembut, percaya, suka menolong, memaafkan, terus terang, dan penuh kepercayaan.	Mengukur kualitas orientasi interpersonal individu, rangkaian yang panjang dari keharusan menjadi pertentangan dalam berbicara, perasaan, dan aksi.	Bersikap dingin, tidak ramah, sinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, suka memanipulasi, dan suka menentang.
<i>Conscientiousness</i> /sifat berhati-hati		
Bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, disiplin diri, terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun, dan gigih.	Mengukur derajat organisasi seseorang, ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan.	Mudah bingung, tidak teratur, tidak memiliki tujuan, pemalas, tidak peduli, lemah, lalai, suka bersenang-senang, lemah dalam kemauan, dan tidak bisa diandalkan.
<i>Emotional stability</i> /stabilitas emosi		
Tenang, rileks, tidak emosional, aman, merapa puas, tabah, percaya diri, dan memiliki pendirian yang tetap.	Mengukur penyesuaian diri vs emosi yang tidak stabil. Kebalikan dari <i>emotional stability</i> adalah <i>neuroticism</i> yang mengidentifikasi individu yang mudah stress, memiliki ide yang tidak realistik dan menginginkan segala sesuatu yang berlebihan.	Mudah gugup, khawatir, depresi, emosional, bersedih, merasa tidak cukup, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
<i>Openness to experience</i> /terbuka terhadap hal-hal baru		
Kreatif, ingin tahu, imajinatif, asli, tidak tradisional, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.	Mengukur pencarian secara proaktif dan penghargaan pengalaman diri, toleransi dan penjelajahan yang tidak familiar.	Memiliki sifat konvensional, menurut adat, berpandangan sempit, tidak artistik, tidak analitis, dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Organizational Commitment

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Wibowo (2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi serta keyakinan tertentu, 3) penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kesediaan karyawan untuk memihak organisasi dan tujuan-tujuan organisasi, keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berusaha keras untuk tujuan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normative (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

- Komitmen afektif (*affective commitment*): keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Misalnya karyawan yang tetap berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri.
- Komitmen normatif (*normative commitment*): perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Misalnya menyangkut karyawan yang merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada pemimpinnya.
- Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Misalnya karyawan yang terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pensiun dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB atau perilaku kewargaorganisasional adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Organ et al., (2006) dalam Sena (2015) OCB adalah perilaku individu yang ekstra yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas organisasi. OCB adalah perilaku sukarela, yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Sweeney & McFarlin, 2002, dalam Teresia & Suyasa, 2008). OCB merupakan sebagai perilaku *extra role* karyawan dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada *reward* karena pada perilaku ini biasanya terbatas dari *reward* (Merrison, 1994, dalam Kurniawan, 2015). Berdasarkan beberapa pendapat dapat diambil kesimpulan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang bekerja melebihi tuntutan pekerjaannya atau *extra role behavior* dan dilakukan secara suka rela melebihi tuntutan tugas format karyawan.

Menurut Organ (2006) dalam Setyawan dan Sahrah (2012) terdapat lima aspek dalam OCB. Adapun kelima aspek tersebut yaitu:

- *Altruisme* merupakan perilaku membantu orang lain baik yang berhubungan dengan tugas dalam organisasi ataupun masalah pribadi orang lain.
- *Conscientiousness* merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pekerja. Perilaku ini ditandai dengan kerapian, ketepatan waktu, kehati-hatian, kedisiplinan dan dapat dipercaya.
- *Courtesy* merupakan usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Seseorang yang memiliki *courtesy* ini dalam tingkat tinggi adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. *Civic Virtue* merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggungjawab atas kelangsungan organisasi, memberikan pendapat yang konstruktif, mendukung serta mempertahankan tujuan-tujuan organisasi.
- *Sportmanship* merupakan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk memberikan toleransi, tanpa mengeluh dalam menghadapi masalah dan menemukan solusi dari masalah yang ada. Seseorang yang memiliki *sportmanship* dalam tingkatan tinggi akan berperilaku positif dan menghindari keluhan yang tidak perlu.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh the big five personality dan organizational commitment secara simultan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Salah satu faktor anteseden perilaku OCB adalah kepribadian (*personality*) (Sambung dan Iring, 2014), artinya bahwa kepribadian berpengaruh terhadap terbentuknya OCB. Hasil penelitian Teresia dan Suyasa (2008) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan pada OCB, dan mengatakan karyawan dengan komitmen organisasi yang

tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia berkorban demi kepentingan organisasi, semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Dengan demikian pentingnya membangun OCB tidak lepas dari tingkat kepribadian dan komitmen organisasi karyawan. Kepribadian dan *organizational commitment* merupakan faktor yang mampu mendorong terbentuknya OCB. Karyawan dengan karakteristik kepribadian yang tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* dan tingginya *organizational commitment* karyawan dapat mempengaruhi peningkatan perilaku OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan Soepono dan Srimulyani (2015) menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan dengan arah positif dan menunjukkan *the big five personality* memberikan kontribusi yang cukup mempengaruhi munculnya OCB. Penelitian Fitria *et al.* (2015) menunjukkan ada peranan yang bersifat positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada perawat, bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB sehingga tinggi atau rendahnya komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₁ : *The big five personality* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun.

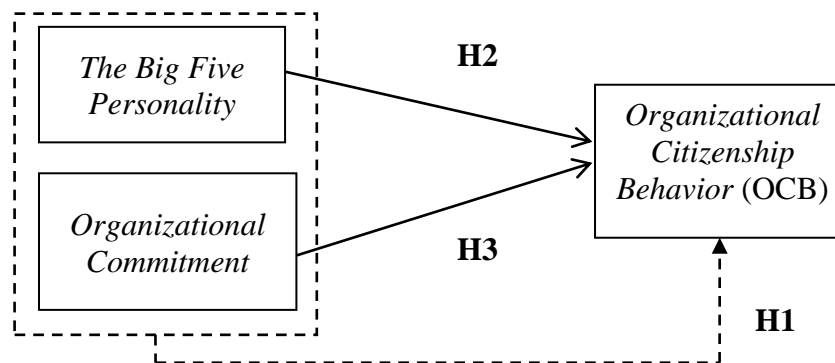
Pengaruh the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Robbins dan Judge (2008) mengatakan salah satu faktor yang mampu memprediksi perilaku OCB adalah dimensi kepribadian lima besar atau *the big five personality*. Kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB (Purba dan Seniati, 2004). Penelitian Yanto dan Suhermin (2014) menunjukkan kepribadian berpengaruh terhadap OCB karyawan PT. KAI (persero), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian yang baik cenderung memberikan perilaku kewarganegaraan atau perilaku OCB yang semakin baik dan karyawan yang memiliki OCB baik akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Penelitian Wardani dan Suseno (2012) menunjukkan adanya hubungan positif antara *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap OCB. Hasil penelitian Raharjo (2016) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB dan variabel kepribadian merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₂: *The big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB Perawat RSI Siti Aisyah Madiun.

Pengaruh organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Menurut Kurniawan (2015), untuk membangun OCB tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi karena komitmen karyawan merupakan faktor anteseden terciptanya OCB. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Teresia dan Suyasa (2008) bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan intensitas dari perilaku kewargaan organisasi, karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia berkorban demi kepentingan organisasi. Artinya semakin karyawan berkomitmen terhadap organisasi, semakin karyawan ingin bersikap melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan dan hal ini membuat karyawan terlibat dalam berbagai bentuk OCB. Semakin anggota organisasi tersebut berkomitmen terhadap organisasinya maka hal tersebut akan membuat anggota organisasi melakukan tugas melebihi tanggung jawabnya (Nida dan Simarmata, 2014). Secara simultan dan parsial komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normative berpengaruh positif terhadap OCB (Hidayat, 2014). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan OCB memiliki keterkaitan erat dengan komitmen organisasional (Kesuma dan Supartha, 2016). Demikian juga Pradhiptya (2013), Utama dan Wibawa (2016) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H₃ : *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat RSI Siti Aisyah Madiun.

Model penelitian yang diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Metode Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian dengan pengujian hipotesis (*hypotythesis testing*). Menurut Umar (2000) hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga keperawatan di RSI Siti Aisyah Madiun yang berjumlah 156 orang, yang terdiri dari 6 orang berpendidikan S1 keperawatan dan 150 orang berpendidikan D3 keperawatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *disproportionate stratified random sampling* karena tenaga keperawatan di RSI Siti Aisyah Madiun terdapat dua kategori berdasarkan tingkat pendidikan yang jumlahnya kurang proporsional. *Disproportionate stratified random sampling* adalah teknik digunakan untuk menentukan jumlah sample, bila populasi berstata tetapi kurang proporsional (Sugiyono, 2015). Penentuan sampel agar dapat mewakili populasi dihitung menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad n = \frac{156}{1+156(0,10)^2} = 61$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Presentase ketidaktelitian 10%

Berikut hasil perhitungan jumlah sampel berdasarkan teknik *disproportionate stratified random sampling*.

Tabel 2. Jumlah Sampel Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tenaga Keperawatan	Populasi	Perhitungan sampel (Sugiyono,2015:163)	Sampel
S1 Keperawatan	6	$6 / 156 \times 61 = 2.34$ <i>disproportionate</i> , jadi sampel tetap 6	6
D3 Keperawatan	150	$150 / 156 \times 61 = 58,65$	59
Jumlah	156		65

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan sampel minimal 61 orang dan berdasarkan hasil perhitungan dengan teknik *disproportionate stratified random sampling*, maka jumlah sampel penelitian ditetapkan 65 orang, karena kategori populasi S1 Keperawatan diambil semua dengan pertimbangan jumlahnya terlalu kecil dibandingkan D3 Keperawatan. Jadi keseluruhan sampel yang diambil adalah 65 perawat RSI Siti Aisyah Madiun.

Definisi Operasional

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakait Islam Siti Aisyah Madiun yang terletak di Jl. Mayjend Sungkono No. 38-40 Madiun, Jawa Timur. Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5 bulan terhitung mulai diterimanya surat balasan penelitian pada 7 Juni 2017 sampai dengan 28 Oktober dengan jumlah waktu penyebaran kuesioner sebanyak 2 kali dan menunggu pengisian penuh selama 1 bulan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni:

- Variabel independen (X1), *the big five personality* menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh Ramdhani (2012).
- Variabel independen (X2), *organizationat commitment* menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Mayer,Allen dan Smith (1993) dalam Mas’ud (2004).
- Variabel dependen (Y), *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan item indikator yang dikembangkan oleh Morrison (1994) dalam Mas’ud (2004).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 65 dan kuesioner yang tidak di isi sebanyak 2, sehingga kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 63 kuesioner. Untuk menafsirkan tinggi - rendahnya rata-rata responden, dibuat rentang skala sebesar 0.08 (Dajan, 1996). Rentang Skala = $(5-1)/5 = 5/4 = 0,8$.

Tabel 3. Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Mean Indikator	Peringkat Indikator	Mean Variabel	Peringkat Variabel
<i>The big five personality</i> (BF)	<i>Extraversion</i>	3,61	Tinggi	3,75	Tinggi
	<i>Agreeableness</i>	3,87	Tinggi		
	<i>Conscientiousness</i>	3,80	Tinggi		
	<i>Neuroticism / Emotional Stability</i>	3,78	Tinggi		
	<i>Openness to experience</i>	3,67	Tinggi		
<i>Organizational commitment</i> (OC)	<i>Affective</i>	3,74	Tinggi	3,67	Tinggi
	<i>Normative</i>	3,70	Tinggi		
	<i>Continuance</i>	3,59	Tinggi		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Altruism</i>	3,90	Tinggi	3,82	Tinggi
	<i>Conscientiousness</i>	3,91	Tinggi		
	<i>Courtesy</i>	3,72	Tinggi		
	<i>Civic Virture</i>	3,89	Tinggi		
	<i>Sportsmanship</i>	3,66	Tinggi		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *the big five personality* berada di peringkat tinggi (3,75) dan dimensi *the big five personality* dengan nilai *mean* tertinggi (3,87) adalah dimensi *agreeableness*. Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *organizational commitment* berada di peringkat tinggi (3,67) dan dimensi *organizational commitment* dengan nilai *mean* tertinggi (3,74) adalah dimensi *affective*. Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berada di peringkat tinggi (3,82) dan dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai *mean* tertinggi (3,91) adalah dimensi *conscientiousness*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian yang baik dengan tingkat *big five* yang tinggi, komitemn oerorganisasi yang tinggi sangatlah penting dalam meningkatkan perilaku OCB perawat.

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Item dinyatakan vailid apabila setiap item memiliki $r_{hitung} > 0,2480$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yaitu 44 item pernyataan *the big five personality*, 22 item pernyataan

organizational commitment, 30 item pernyataan *organizational citizenship behavior* (OCB) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006). Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>The Big Five Personality</i> (BF)	0,934	0,60	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	0,923	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,888	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda diharuskan memenuhi uji normalitas. Data yang baik harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan normal adalah nilai sig pada residual lebih besar ($>$) daripada α yang dikehendaki. Taraf nyata (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05).

Tabel 5. Uji Kolmogorov – Smirnov

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	0,0000000
		Std. Deviation	0,31139917
Most Differences	Extreme	Absolute	0,059
		Positive	0,059
		Negative	-0,055
Kolmogorov-Smirnov Z			0,470
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,980

Dari hasil tabel 5 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau asymp. Sig (2-tailed) (0,980) lebih besar ($>$) dari tingkat kesalahan (α) 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varians yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Cara melihat ada atau tidak heteroskedastisitas adalah dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Spearman's rho

Variabel Independen	Variabel Dependen	Assym sig	Keterangan
<i>The Big Five Personality</i> (BF)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,346	Tidak ada heteroskedastisitas
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,637	Tidak ada heteroskedastisitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas karena memiliki nilai signifikansi atau asymp. Sig (0,346 dan 0,637) lebih besar (>) dari taraf nyata 5% (0,05).

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan, karena pada pengujian hipotesis dengan alat regresi berganda. Data yang baik harus terbebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas bertujuan untuk mencari apakah ada hubungan antara variabel independen. Data yang baik adalah data yang terhindar dari multikolinieritas, dengan kata lain tidak boleh terjadi hubungan yang kuat di antara variabel independen. Adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk data dikatakan terbebas multikolinieritas adalah nilai *variance inflation faktor* (VIF) < 10; dan *Tolerance* >0,10.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>The big five personality</i> (BF)	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,992	1,008	Tidak ada Multikolinieritas
<i>Organizational commitment</i> (OC)	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB)	0,992	1,008	Tidak ada Multikolinieritas

Hasil perhitungan pada tabel 7 menunjukkan nilai *tolerance* model regresi pada variabel *the big five personality* dan *organizational commitment* sebesar 0,992 memiliki nilai >0,10. Nilai *tolerance inflation factor* (VIF) pada model regresi variabel *the big five personality* dan *Organizational commitment* sebesar 1,008 memiliki nilai <10. Hasil menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi yang telah diuji.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 17, dapat dilihat secara ringkas pada tabel 8.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,533				
<i>The big five personality</i> (X1)	0,419	0,095	4,401	0,000	Signifikan
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	-0,078	0,104	-0,747	0,458	Tidak signifikan
F hitung	: 10,349				
Sig. F hitung	: 0,000				
F tabel	: 3,15				
T tabel	: 1,999				
R	: 0,506				
R ²	: 26% ((0,506 ²) x 100%)				

Persamaan regresi linier berganda, yang diperoleh adalah $Y = 2,533 + 0,419 X_1 - 0,078 X_2 + \epsilon$ yang dapat diartikan:

- Nilai konstanta 2,533 berarti *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat 2,533% apabila variabel *the big five personality* (X1) dan variabel *organizational commitment* (X2) sebesar 0.

- Koefisien 0,419 yang berarti setiap peningkatan *the big five personality* sebesar 1% maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,419% dengan asumsi variabel *organizational commitment* nilainya tetap (konstan).
- Koefisien sebesar -0,078 yang berarti setiap peningkatan variabel *organizational commitment* sebesar 1% maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,078% dengan asumsi variabel *the big five personality* nilainya tetap (konstan).
- Nilai R sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara *the big five personality* dan *organizational commitment* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)
- Nilai koefisien determinansi (R^2) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *the big five personality* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 26% dan selebihnya 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
- Pengujian hipotesis (H1) dengan menggunakan uji F didapatkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,15 dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
- Pengujian hipotesis (H2) dan (H3) menggunakan uji t didapat bahwa:
 - H2 menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,999 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
 - H3 menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,999 dengan tingkat signifikan lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh The big five personality dan organizational commitment secara simultan terhadap organization citizenship behavior (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif signifikan *the big five personality* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hasil ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,349 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi *et al.* (2017) menyatakan bahwa secara simultan variabel kepribadian dan variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five personality* dan *organizational commitment* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hal ini terbukti dari nilai rata-rata dari indikator pengukuran *the big five personality* sebesar tinggi (3,75) dan juga pada pengukuran *organizational commitment* sebesar tinggi (3,67); sehingga menyebabkan *organizational citizenship behavior* juga tinggi (3,82). Perawat RSI Siti Aisyah Madiun yang memiliki *the big five personality* dan *organizational commitment* yang tinggi berdampak pada tingginya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat tersebut. Bentuk perilaku yang ditampakkan sebagai indikasi tingginya *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah bersedia menggantikan rekan sekerja yang absen, membantu perawat lain yang kelebihan beban kerja, memberikan orientasi kepada perawat baru, datang kerja tepat waktu yang lebih awal bila dibutuhkan, menghadiri pertemuan yang dianggap penting secara sukarela, mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya, membaca dan mengikuti pengumuman yang dibuat oleh rumah sakit, tidak membuang-buang waktu di tempat kerja tidak menggunakan fasilitas kantor untuk urusan pribadi, dan mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Pengaruh the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hasil ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,401 > 1,999$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi tingkat kepribadian dalam dimensi *the big five personality* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB)

perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Besarnya kontribusi pengaruh *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun sebesar 4,401 atau 44,01%. Berdasarkan analisis diskriptif rata-rata masing-masing indikator variabel *the big five personality* berada di peringkat tinggi yaitu *extraversion* (3,61), *agreeableness* (3,87), *conscientiousness* (3,80), *emotional stability* (3,78), dan *openness to experience* (3,67). *The big five personality* yang tinggi pada perawat berarti para perawat tersebut mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggungjawab, rileks, tidak mudah emosional, ingin tahu dan kreatif. Karakteristik-karakteristik tersebut yang mendorong perawat RSI Siti Aisyah Madiun melakukan berbagai bentuk perilaku OCB seperti melakukan pekerjaan diluar tuntutan tugas formal pekerjaan dengan sukarela.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sambung dan Iring (2014) bahwa kepribadian berpengaruh kuat terhadap OCB sehingga semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan Soepono dan Srimulyani (2015), Sambung *et al.* (2011), Raharjo (2016), Yanto dan Suhermin (2014) menyatakan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan dengan arah positif dan menunjukkan *the big five personality* memberikan kontribusi yang cukup mempengaruhi munculnya OCB.

Pengaruh organizational commitment terhadap organization citizenship behavior (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun. Hasil ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-1,999 < -0,747 < 1,999$) dan signifikansi $> \alpha$ ($0,458 > 0,05$). Penelitian ini mendukung Sambung dan Iring (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Meskipun secara simultan ada pengaruh positif signifikan *the big five personality* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun, namun pengujian secara parsial atas pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), diperoleh bahwa pengaruhnya tidak signifikan, karena dalam analisis pengaruh secara parsial yang dominan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *the big five personality* dengan koefisien beta sebesar 41,9%. Hal ini juga terlihat dari nilai koefisien determinansi (R^2) sebesar 26% artinya pengaruh *the big five personality* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 26% dan selebihnya 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini; seperti motivasi (Raharjo, 2016), kepuasan kerja (Yanto, 2014) dan (Pradhiptya, 2013), kepemimpinan transformasional (Mahardika *et al.*, 2016) dan *servant leadership* (Mira dan Margarentha, 2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

- *The big five personality* dan *organizational commitment* berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun dengan arah positif, artinya semakin karyawan memiliki kepribadian baik yang dilihat dari *the big five personality* yang disertai dengan semakin tingginya *organizational commitment* para karyawan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.
- *The big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun dengan arah positif, artinya semakin tinggi tingkat kepribadian dalam dimensi *the big five personality* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

- *Organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat RSI Siti Aisyah Madiun, artinya semakin tinggi tingkat *organizational commitment* belum tentu mampu untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Beberapa saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- Menambah variabel lain seperti motivasi (Raharjo,2016), kepuasan kerja (Yanto,2014) dan (Pradhiptya,2013), kepemimpinan transformasional (Mahardika *et all*, 2016) dan *servant leadership* (Mira dan Margaretha,2012).
- Menambah jumlah sampel ataupun berganti objek penelitian bukan rumah sakit, ataupun melakukan studi perbandingan pada rumah sakit negeri dan swasta di kota Madiun, agar diperoleh perbandingan kajian empiris yang semakin lebih baik dari penelitian sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amira, cut, *et al.* 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh besar. *Jurnal Manajemen* Vol.4 (No.1):201-210.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Hidayat. 2014. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture. *Jurnal NeO-Bis* Vol.8 (No.1):1-14.
- Kesuma, I Gede Anggi Wira dan I Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 (No.6): 3677-3705.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* Vol.15 (No.1): 95-118.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahardika, I Wayan Putra, *et all*. 2016. Efek Moderasi Kepemimpinan Transformasional pada Pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizanship Behavior* (OCB). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.5 (No.6): 1679-1702.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mira, W. S & Margaretha, M. 2012. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*. ISSN Vol.11 (No.2) 1411-9293.
- Nida, Dewa Ayu D.T.P.P dan Nicholas Simarmata. 2014. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Fungsi Partai Golkar di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol.1 (No.2): 279-290.
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizanship Behavior* (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional.
- Purba, Debora E dan Ali N L Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Makara Sosial Humaniora* Vol. 8 (No. 3): 105-111.
- Raharjo, Sugeng. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong. *JEMI* Vol.16 (No.2):46-59.
- Ramdhani, Neila. 2012. Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori *Big Five*. *Jurnal Psikologi* Vol. 39 (No.2): 189-207.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Selemba Empat.

- Sambung, Roby dan Iring. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 (No.1): 1-15.
- Sambung, Roby, *et al.* 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sert Dampak terhadap Kinerja Dosen Studi pada Universitas Palangka raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10 (No.1):12-20.
- Sena, Tety Fadhila. 2011. Variabel Antiseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 (No.1) : 70-77.
- Setyawan, Nur Fachmi B dan Alimatus Sahrah. 2012. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *INSIGHT* Vol. 10 (No.1): 17-36.
- Soepono, Desi S dan Veronika A Srimulyani . 2015. Analisis pengaruh The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan Kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol 15 (No.1): 51-64.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluatif. Bandung : CV Alfabeta.
- Teresia, Natalia dan P. Tommy Y. S. Suyasa. 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan *Call Centre* di PT X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* Vol.10 (No.2): 154-169.
- Umar, Husain. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husain 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia PustakaUtama.
- Utama, Dewa P.P.C. dan I Made A Wibawa. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Bali Rani Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 (No.4): 2511-2453.
- Umar, Husain. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Atika K dan Miftahun Ni'mah Suseno. 2012. Faktor Kepribadian dan *Organizational Citizanship Behavior* Pada Polisi Pariwisata. *Humanitas* Vol. IX (No.2): 193-204.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanto, Andri dan Suhermin. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizanship Behavior*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 (No.6): 1-15.
- Yuniwati, *et al.* 2015. Hubungan Kepribadian Big Five dengan *Organizational Citizanship Behavior* (OCB) pada Petugas Pelayanan di Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang. *Pustakawan pada Perpustakaan UNDIP Semarang, Kepala Bidang Kerjasama Perpustakaan dan Otomasi Perpustakaan Nasional*.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.