Volume 7 Issue 1 (2024) Pages 653 - 668
SEIKO : Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Dimediasi* Variabel Komitmen Organisasi (Studi Pada Polrestabes Semarang)

Maskanah[1] ✉ Wyati Saddewisasi[2] Yuli Budiati[3]
[1, 2 ,3 ,4] Magister Manajemen Universitas Semarang

Abstrak
Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi, kepribadian, dan Organizational Citizenship Behavior pada anggota Polres Semarang. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian eksplanatori yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS), digunakan untuk menganalisis data. Sampel proporsional random sampling, yang dihitung menggunakan rumus Slovin, diambil dari 120 orang yang bekerja di sektor kepolisian dan sipil di wilayah Poltrestabes Semarang. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan terhadap organisasi, komitmen terhadap organisasi, dan OCB memiliki hubungan positif. Namun, kepribadian tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan ini. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan. Uji mediasi diketahui bahwa kepribadian secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui komitmen organisasi.. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak berpengaruh siginifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui dukungan organisasi secara tidak langsung.

Kata Kunci: *Dukungan, OCB, Mediasi, Komitmen Organisasi, Kepribadian*

Copyright (c) 2024 Bainur Alimatul Maulidia

✉ Corresponding author :
Email Address : *maskanaahmat62@gmail.com*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi masyarakat dan negara. PNS harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan peraturan pemerintah sebagai abdi negara dan sebagai abdi masyarakat. PNS seharusnya "melayani" dengan mencurahkan segenap waktu, tenaga, dan pikiran mereka agar masyarakat merasa puas dengan layanan mereka. Sikap "melayani" ini dapat dicapai oleh aparatur negara yang memiliki perilaku warga negara organisasi yang baik.

Menurut Purba & Seniati, (2004), Organisasi Citizenship Behavior (OCB) adalah peran tambahan yang dimainkan oleh karyawan di luar pekerjaan mereka yang ditetapkan, yang membantu operasi organisasi berjalan lebih baik. Seseorang dengan OCB yang tinggi akan berperilaku membantu orang lain secara sukarela, bukan karena tugas atau kewajibannya. Institusi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat membutuhkan PNS dengan OCB yang baik, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya untuk membantu mereka yang membutuhkan bantuan. Jika pegawai mendapatkan dukungan positif dari organisasi tempat mereka bekerja, perilaku OCB akan lebih baik. Jika organisasi mendukung

perilaku OCB dalam upaya meningkatkan kinerja, kemungkinan munculnya perilaku OCB yang tinggi akan lebih besar.

Dari kajian literatur, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, di antaranya adalah; dukungan organisasi, sebagaimana penah dilakukan oleh Jang & Juliana, (2020); Hidayat & Muhdiyanto, (2021); Astaginy et al., (2022) yang membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB, sedangkan studi dari Ariyanto et al., (2023) temuan yang berbeda, di mana variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB.

Studi dari Ramdani, (2012); Tarno, (2019); Isyah, (2020); Kiswara, (2020); Nisa et al., (2022); Kurniawan & Jimad, (2023) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB, namun studi dari Widiyanti, (2023) memperlihatkan temuan yang berbeda, di mana variabel keperibadian tidak berpengaruh terhadap variabel OCB.

Di samping faktor dukungan organisasi dan kepribadian, studi literatur di sebelumnya juga memberikan arahan bahwa OCB akan semakin meningkat bilamana didukung adanya komitmen organisasi yang kuat pada anggota polisi. Sejalan dengan temuan Prasetio et al., (2017); Pandey et al., (2019); Wulandari & Andriani, (2019); Nisa et al., (2022) bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Studi dari Sengkey et al., (2018) memperlihatkan temuan yang berbeda, di mana variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Urgensi terhadap pengkajian OCB di jajaran Polrestabes Semarang dilakukan mengingat bahwa perilaku OCB di instansi tersebut dinilai kurang baik. Indikasi ini dapat dilihat dari banyaknya anggota mengeluh tentang pekerjaan mereka, terutama tentang pekerjaan yang terlalu banyak dan membutuhkan overtime, yang merupakan indikasi ini. Beberapa pekerja mengatakan bahwa personel Polrestabes Semarang saat ini masih terkategorikan kurang karena mereka merasa beban kerja mereka tidak sesuai dengan jabatan yang mereka dapatkan. Hal ini sesuai dengan indikasi rendah OCB (Robbins, S. P., & Judge, 2007) termasuk kurangnya perhatian untuk melindungi propeti organisasi, kurangnya penghormatan terhadap peraturan organisasi, dan banyaknya waktu yang dihabiskan di kantor.Kasus mencolok yang memperlihatkan fenomena tentang rendahnya OCB pada anggota polisi di jajaran Kepolisian Resort Kota Besar Semarang salah satunya ialah kurangnya kesadaran sebagian besar anggota polisi untuk mengikuti atau menghadiri sosialisasi dan pematangan terhadap peraturan yang terkait dengan pekerjaannya, akan tetapi merupakan di luar tugas pokoknya. Padahal dengan adanya kesadaran yang cukup untuk bisa mengikuti dan menghadiri sosialisasi dan pematangan tersebut diharapkan pengetahuan dan pengalamannya terkait tugas pokok akan semakin komprehensif.

Terhitung selama kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir, memperlihatkan tingkat kesadaran anggota tergolong rendah untuk bisa menghadiri dan mengikuti kegiatan sosialisasi tentang peraturan yang terkait profesi dan tugas kepolisian. Terdapat banyak hal mengenai peraturan atau regulasi penting yang harus dipahami oleh anggota kepolisian, yang diharapkan dapat meningkatkan perilaku extra role anggota terhadap warga masyarakat. Data tentang tingkat kesadaran anggota untuk mengikuti kegiatan di luar tugas pokoknya, seperti tampak pada tabel di bawah.

Tabel 1.
Tingkat Kesadaran anggota untuk Mengikuti Kegiatan di Luar Tugas Pokok di Polrestabes Semarang 2023

No	Nama Kegiatan	Jumlah Anggota	Jumlah Anggota yang Hadir	%
1	**Sosialisasi Peraturan Kapolri Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penanganan Tindak Pidana Berdasarkan Keadilan Restoratif**	261	128	49,04
2	**Sosialisasi Penyelesaian Tindak**	261	112	42,91

	Pidana Ringan Melalui *Restorative Justice*			
3	**Sosialisasi Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2023 tentang SKCK**	82	40	48,78
4	**Sosialisasi Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri**	261	121	46,36
5	**Sosialisasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia**	261	128	49,04

Sumber : Polrestabes Semarang, 2024.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa tingkat kehadiran anggota untuk menghadiri kegiatan acara di luar tugas pokok tergolong rendah. Kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan pelayanan anggota terhadap masyarakat sebagai salah satu tugas pokok anggota kepolisian, justru mendapatkan respon yang rendah dari anggota. Permasalahannya ialah seringkali anggota yang mengetahui adanya kegiatan di luar tugas pokok, mengabaikan kegiatan tersebut dengan alasan nanti bisa ditanyakan materinya pada anggota yang hadir, sehingga terjadinya reduksi informasi sangat besar, yang pada akhirnya berimbas pada tingkat pengetahuan dan pemahaman anggota Polri yang tidak bisa menghadiri sosialisasi.

Perilaku semacam ini bisa dikatakan sebagai perilaku yang kurang mampu menghargai instruksi organisasi, belum lagi hal terjadinya reduksi informasi akan sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan di lapangan nantinya, yang berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan anggota kepolisian terhadap warga masyarakat. Dari pengamatan yang telah dilakukan di Polrestabes Semarang, di mana peneliti juga merupakan salah satu bagian di situ, diperkirakan bahwa rendahnya OCB di lingkungan Polrestabes Semarang dipengaruhi oleh rendahnya komitmen anggota polisi terhadap organisasi, kurang kondusifnya kepribadian anggota polisi dan rendahnya dukungan organisasi.

Variabel komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel mediasi dikarenakan fungsi dari komitmen organisasi mengantarai korelasi antara variabel dukungan organisasi dan kepribadian dengan OCB. Dengan dimediasi oleh variabel komitmen organisasi, maka pengaruh dari kepribadian dan dukungan organisasi terhadap OCB akan semakin menguat. Hal ini cukup menarik untuk dikaji ulang, karena peneliti tidak menemukan satu pun studi terdahulu yang menunjukkan bahwa peran variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap OCB tidak signifikan. Fenomena inilah yang mendorong untuk meneliti lebih lanjut, apakah peran variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap OCB terbukti signifikan atau tidak.

Dari hubungan antar variabel bebas penelitian (dukungan organisasi dan kepribadian), serta variabel mediasi (komitmen organisasi) dengan variabel terikat (OCB) di atas menampakkan adanya *fenomena gap* dan *research gap*, yaitu adanya kesenjangan antara kenyataan (*das sein*) dengan harapan (*das sollen*) atau terjadinya perbedaan atau kesenjangan antara hasil temuan penelitian atau studi sebelumnya atas permasalahan yang sama, sehingga secara ilmiah model penelitian sebelumnya inkonklusif (belum bisa dijadikan kesimpulan), sehingga memerlukan penelitian ulang). Di dalam studi Lestari & Djastuti, (2015); Wijaya & Yuniawan, (2017) ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan variabel intervening yang berperan penting dalam memediasi hubungan kepribadian dan dukungan organisasi terhadap OCB.

Secara teoretis, hubungan antara variabel dukungan organisasi, kepribadian, dan komitmen organisasi dengan OCB dinilai sangat konsisten dengan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh George C. Homans (1961) dan Peter M. Blau (1964). Homans berpendapat bahwa perilaku sosial (OCB) berpegang pada keharusan dengan menggunakan kerangka prinsip-prinsip psikologis individu (kepribadian). Akan tetapi di sisi lain Blau

berpendapat bahwa, pertukaran sosial bergerak dari level mikro interaksi interpersonal, ke level makro struktur sosial (dukungan organisasi dan komitmen organisasi). Asumsi ini mencoba untuk menunjukkan bagaimana struktur sosial yang lebih luas muncul dari proses pertukaran yang mendasarinya (Mighfar, 2015).

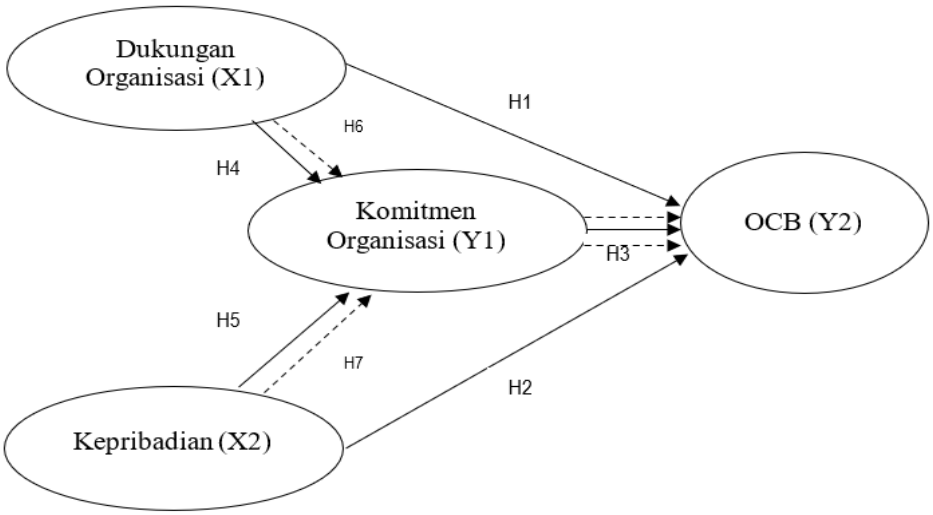
Mengacu pada sinyalemen di atas, serta didukung adanya observasi penulis yang merupakan bagian dari organisasi yang dikaji, maka secara umum dapat dikatakan bahwa di jajaran Polrestabes Semarang belum terwujud perilaku OCB sebagaimana yang diharapkan, sehingga ke depan mesti terus diupayakan untuk ditingkatkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Topik penelitian ini relevan dengan kondisi saat ini khususnya pada organisasi Polrestabes Semarang, dimana diharapkan melalui penelitian ini dapat lahir ide-ide baru yang dapat memberikan solusi perbaikan terhadap perilaku OCB di lingkungan Polrestabes Semarang.

Peneliti memilih 3 (tiga) variabel, yaitu variabel komitmen organisasi, faktor kepribadian dan faktor dukungan organisasi. Peneliti berpendapat bahwa ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan. Adapun alasan dipilihnya variabel komitmen organisasi sebagai salah satu faktor determinan terhadap perilaku OCB, karena sebagian besar anggota bekerja di institusi kepolisian bukan dikarenakan sebagai panggilan nurani, akan tetapi lebih didominasi faktor pragmatis, yaitu bekerja untuk mendapatkan penghasilan atau gaji. Alasan ini menyebabkan sebagian besar anggota kurang mempedulikan komitmen organisasi kepolisian di mana dirinya bekerja. Adapun alasan dipilihnya variabel kepribadian sebagai salah satu faktor determinan terhadap perilaku OCB, karena motif anggota bekerja yang sebagian besar adalah bekerja untuk mendapatkan uang sehingga mengakibatkan anggota berpikiran sebagaimana manusia dengan kepribadian yang pragmatis dan bukan menjadi pribadi yang idealis. Adapun alasan dipilihnya variabel dukungan organisasi sebagai salah satu faktor determinan terhadap perilaku OCB, karena institusi selama ini dengan adanya fenomena banyaknya anggota yang tidak disiplin waktu dalam bekerja, baik untuk nongkrong di saat jam kerja ataupun banyak menghabiskan waktu untuk bermain HP atau membaca surat kabar, seolah-oleh institusi kurang memberikan dukungan yang memadai untuk tercapainya perilaku OCB yang diharapkan.

Mengacu pada fenomena-fenomena di atas, masalah utama penelitian ini adalah bagaimana variabel dukungan organisasi dan kepribadian mempengaruhi OCB, dengan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi di lingkungan Polres Semarang. Dasar pengambilan topik penelitian ada 2 (dua), yaitu secara subyektif dan secara obyektif. Dari aspek subyektif adalah peneliti bekerja di lokasi penelitian sehingga penelitian dapat dimengerti dan dipahami oleh peneliti secara mendalam. Secara obyektif adalah di jajaran Polrestabes Semarang, masih ditemukan adanya fenomena kekurangsesuaian terhadap faktor komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi sehingga mempengaruhi terjadinya perilaku OCB sebagaimana diharapkan. Permasalahan mengenai kurang optimalnya perilaku OCB di jajaran Polrestabes Semarang, terlihat dalam kurun waktu 1 (satu) tahun terakhir yang memperlihatkan tingkat kesadaran anggota tergolong rendah untuk bisa menghadiri dan mengikuti kegiatan sosialisasi tentang peraturan yang terkait profesi dan tugas kepolisian. Terdapat banyak hal mengenai peraturan atau regulasi penting yang harus dipahami oleh anggota kepolisian, yang diharapkan dapat meningkatkan perilaku extra role anggota terhadap warga masyarakat, yang pada kenyataannya hanya dihadiri oleh sebagian kecil anggota Polrestabes Semarang. Kenyataan ini sangat pahit karena harapannya adalah dengan tingkat kehadiran yang tinggi, maka anggota menjadi lebih tahu dan paham segala materi sosialisasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokoknya.

Dari kajian penelitian terdahulu, ditemukan adanya beberapa faktor determinan yang mempengaruhi perilaku OCB, akan tetapi secara ilmiah masih bersifat inkonklusif atau tidak menghasilkan kesimpulan atau hasil yang pasti, sehingga menarik untuk diteliti ulang, yaitu faktor dukungan organisasi dan kepribadian yang diantarai oleh variabel komitmen organisasi, yang secara ilmiah masih didapati research gap pula, sehingga menarik untuk

dilakukan penelitian ulang mengenai permasalahan OCB menurut komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi di jajaran Polrestabes Semarang.
H1: Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB
H2: Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB
H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB
H4: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
H5: Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
H6: Komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB
H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk menguji hipotesis tentang bagaimana variabel-variabel tertentu berdampak pada faktor lain di Polrestabes Semarang. Variabel yang diuji adalah variable dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB. Penetapan sampel dilakukan dengan metode proportional random sampling yang dihitungan dengan rumus Slovin dan diperoleh 120 responden, yakni anggota polisi dan aparatur sipil di jajaran Poltrestabes Semarang. Metode kuesioner, memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden secara langsung menggunakan 5 skala Likert, dengan setiap pernyataan memiliki lima buah jawaban yang digunakan untuk mengumpulkan data. Setiap peserta diminta untuk memberikan pendapatnya dengan menanggapi pernyataan yang diajukan untuk menilai seberapa kuat mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Model), yang digunakan untuk mengolah data ini untuk keperluan analisis kuantitatif. Perangkat lunak SmartPLS 3 digunakan untuk melakukan analisis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Measurement (*Outer Model*)

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan valid dan reliabel dari pengukuran yang digunakan. Pengujian outer model pada penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

Nilai Konvergennya (*Convergent Validity*)

Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Outer Model Variabel

	DO	K	KO	OCB
DO1	0.852			
DO2	0.813			
DO3	0.856			
DO4	0.842			
K1		0.793		
K2		0.856		
K3		0.802		
K4		0.850		
K5		0.844		
KO1			0.873	
KO2			0.860	
KO3			0.910	
OCB1				0.726
OCB2				0.778
OCB3				0.755
OCB4				0.788
OCB5				0.795
OCB6				0.836
OCB7				0.809

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dapat di simpulkan semua kontruk yang ditampilkan dalam penelitian adalah valid dan memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Semua indikator yang mengevaluasi kontruk—dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB—memenuhi validitas konvergen.

Nilai Diskriminannya (*Discriminant Validity*)
Hasil uji validitas discriminant adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Discriminant Validity

	DO	K	KO	OCB
DO1	**0.852**	0.697	0.499	0.512
DO2	**0.813**	0.591	0.443	0.415
DO3	**0.856**	0.690	0.436	0.483
DO4	**0.842**	0.634	0.499	0.472
K1	0.498	**0.793**	0.384	0.395
K2	0.682	**0.856**	0.531	0.487
K3	0.649	**0.802**	0.542	0.400
K4	0.685	**0.850**	0.501	0.408
K5	0.692	**0.844**	0.525	0.407
KO1	0.458	0.489	**0.873**	0.504
KO2	0.547	0.548	**0.860**	0.567
KO3	0.469	0.554	**0.910**	0.532
OCB1	0.410	0.402	0.294	**0.726**
OCB2	0.431	0.364	0.389	**0.778**
OCB3	0.398	0.419	0.441	**0.755**
OCB4	0.441	0.410	0.602	**0.788**

OCB5	0.468	0.378	0.518	**0.795**
OCB6	0.432	0.366	0.543	**0.836**
OCB7	0.497	0.455	0.476	**0.809**

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar daripada nilai *loading factor* variabel laten lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB memiliki validitas diskriminatif yang baik.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)
Hasil uji AVE adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
DO	0.707
K	0.688
KO	0.777
OCB	0.616

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas discriminant yang baik karena diperoleh AVE untuk konstruk dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi, dan OCB lebih dari 0,5.

Composite Reliability
Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
DO	0.906
K	0.917
KO	0.913
OCB	0.918

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan dukungan organisasi, kepribadian, komitmen organisasi dan *OCB* memiliki nilai *composite reliability* > 0,70, sehingga model dalam penelitian ini telah memenuhi *composite reliability*.

Pengujian Model Sruktural (*Inner Model*)

Pengujian R-Square
Hasil pengujian F-square dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Nilai *R-square*

	R Square	**R Square Adjusted**
KO	0.385	0.374

OCB	0.441	0.426

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa pada model 1 diperoleh nilai sebesar 0,374, yang menyimpulkan komitmen organisasi mampu dijelaskan dukungan organisasi dan kepribadian sebesar 37,4% dan sisanya sebesar 62,6% dijelaskan oleh faktor lain. Sementara pada model 2 diperoleh nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,426, yang menyimpulkan *OCB* mampu dijelaskan dukungan organisasi, kepribadian dan komitmen organisasi sebesar 42,6% dan sisanya sebesar 57,4% dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian F-Square

Hasil pengujian F-square dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Nilai F-Square

	DO	**K**	**KO**	**OCB**
DO			0.033	0.072
K			0.116	0.000
KO				0.203
OCB				

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Nilai F-Square pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,033 yang menggambarkan adanya pengaruh yang lemah antara kedua variabel. Sementara nilai F-Square pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB sebesar 0,072, yang juga menggambarkan adanya pengaruh yang lemah antara kedua variabel. Nilai F-Square pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi sebesar 0,116 yang menggambarkan adanya pengaruh yang sedang antara kedua variabel. Sementara nilai F-Square pengaruh kepribadian terhadap OCB sebesar 0,000, yang menggambarkan adanya pengaruh yang sangat lemah antara kedua variabel. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB sangat kuat, menurut nilai F-Squarenya sebesar 0,203.

Pengujian Kelayakan Model

Root Mean Residual (SRMR), dimana model dapat dikatakan layak apabila nilai SRMR < 0,10 dan sebaliknya model dinyatakan tidak layak apabila nilai SRMR >0.15. Hasil pengujian kelayakan model dengan SRMR tersaji pada tabel berikut:

Tabel 8.
Hasil SRMR

	Saturated Model	**Estimated Model**
SRMR	0.080	0.080

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Pada Tabel 8 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,080, dimana nilai tersebut <0,10. Artinya bahwa model pada penelitian ini memiliki kelayakan yang baik atau model dapat dikatakan fit.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
DO -> KO	0.228	0.217	0.163	1.398	0.163
DO -> OCB	0.325	0.328	0.139	2.333	0.020
K -> KO	0.426	0.436	0.159	2.687	0.007
K -> OCB	-0.005	-0.012	0.134	0.036	0.971
KO -> OCB	0.429	0.440	0.104	4.134	0.000

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan:

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap OCB

Hasil mengidikasikan bahwa dukungan organisasi berdampak positif signifikan terhadap OCB pada pegawai dan anggota polisi di Polrestabes Semarang. Nilai t-statistiknya adalah 2,333 dan nilai p-valuenya adalah 0,020. Oleh karena itu, nilai p-valuenya kurang dari 0,05 (0,020), sehingga hipotesis 1 tentang penelitian ini diterima.

Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Hasil mengenai pengaruh kepribadian terhadap OCB menunjukkan bahwa nilai t-statistic adalah 0,036 dan nilai p-value adalah 0,971. Oleh karena itu, nilai p-value tidak lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah bahwa kepribadian tidak berdampak signifikan pada OCB pada pegawai dan anggota polisi yang bekerja di Polrestabes Semarang. Hipotesis kedua yang diusulkan untuk penelitian ini ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Hasil mengindikasikan bahwa komitmen organisasi terhadap OCB berdampak positif dan signifikan pada pegawai dan anggota polisi di Polrestabes Semarang. Nilai t-statistic sebesar 4,134 dan nilai p-value sebesar 0,000 diperoleh karena nilai p <0,05 (0,000). Sehingga hipotesis 5 yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-statistic sebesar 1,398 dan nilai p-value sebesar 0,163. Oleh karena itu, nilai p-value lebih besar dari 0,05 (0,163) dan kesimpulannya adalah dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan anggota polisi di Polrestabes Semarang. Sehingga hipotesis 3 yang diajukan pada penelitian ini ditolak.

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi

Hasil mengenai pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,687 dan nilai p-value sebesar 0,007. Oleh karena itu, dengan nilai p-value <0,05 (0,007), denga demikian kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan anggota polisi Polrestabes Semarang. Jadi, hipotesis 4 dari penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil path coefficient diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB memiliki nilai koefisien yang tertinggi dibandingkan dengan faktor lain. Hasil ini mengindikasikan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap OCB dibandingkan dukungan organisasi dan kepribadian.

Uji Intervening atau Mediasi

Uji intervening atau mediasi dimaksudkan untuk melihat tingginya koefisien pengaruh baik langsung dan tidak dan untuk mengetahui secara mendalam apakah variabel mediasi

berhasil memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 10.
Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
DO -> KO -> OCB	0.098	0.093	0.078	1.255	0.210
K -> KO -> OCB	0.183	0.193	0.091	2.004	0.046

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

1. Hipotesis 6 dalam penelitian ini **ditolak** karena diperoleh nilai p-value sebesar 0,210 (>0,05), yang berarti bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB. Dengan kata lain dukungan organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB* melalui komitmen organisasi.
2. Hipotesis 7 dari penelitian ini **diterima** karena nilai p-valuenya 0,046 (<0,05), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB. Dengan kata lain, kepribadian memengaruhi OCB secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil *path coefficient* diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kepribadian secara signifikan terhadap *OCB* melalui komitmen organisasi memiliki nilai koefisien yang tertinggi dibandingkan dengan faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh tidak langsung yang dominan terhadap *OCB* melalui komitmen organisasi dibandingkan dukungan organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *OCB*

Hipotesis 1 dari penelitian ini **diterima** karena hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdampak positif pada OCB pada pegawai dan polisi di Polrestabes Semarang. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB yang dimiliki pegawai dan anggota polisi yang bekerja di Polrestabes Semarang akan meningkat seiring dengan dukungan yang diberikan organisasi. Hasil ini sesuai dengan *Social Exchange Theory*, yang mengasumsikan bahwa apabila organisasi mampu memberikan dukungan secara positif kepada karyawan, baik secara psikologis maupun struktural sehingga memungkinkan seseorang karyawan memperoleh peluang promosi jabatan, maka karyawan yang bersangkutan akan memberikan perilaku yang sepadan atau bahkan perilaku *extra role* terhadap organisasi yang telah memberikan dukungan positif padanya. Terlebih dalam konteks budaya Timur, yang memperlihatkan bahwa individu yang telah diperlakukan secara baik dan terhormat oleh organisasi, maka individu yang bersangkutan akan membalasnya dengan kerja dan pekerjaan yang positif pula.

Penemuan penelitian ini mendukung pendapat Novliadi, (2007) bahwa ketika seseorang melihat dukungan yang signifikan dari organisasi mereka, mereka akan merasa lebih terdorong untuk memberikan timbal baliknya. Mereka meningkatkan usaha *in-role* dan

extra-role pekerjaan mereka sebagai hasil dari timbal balik ini. Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Konovsky & Organ, 1996), yang menemukan bahwa dukungan organisasional menjadi prediktor OCB dan berhubungan positif dengan kinerja dan OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi mereka akan memberikan timbal balik mereka dan berpartisipasi dalam perilaku *citizenship* akan mengurangi ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut. Selain itu, temuan penelitian lain Pandey et al., (2019); Wulandari & Andriani, (2019), yang membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* pada pegawai dan anggota polisi yang bekerja di Polrestabes Semarang. Sehingga hipotesis 2 yang diajukan pada penelitian ini **ditolak**. Artinya bahwa baik tidaknya seseorang tidak menjadi penentu baik tidaknya *OCB* seseorang. Temuan berbeda dengan teori bahwa faktor kepribadian adalah atribut yang melekat pada karyawan dan lebih sulit untuk diubah, sehingga memiliki dampak yang lebih kuat dan bertahan lama terhadap OCB. Kepribadian yang positif cenderung akan melahirkan perilaku yang positif pula, yaitu linier dengan apa yang diterimanya dari organisasi di mana dirinya bekerja. Apabila kesadaran batinnya memberikan sinyal bahwa organisasi di mana dirinya bernaung dipersepsikan sebagai sebuah organisasi yang kompeten dan profesional, maka orang dengan kepribadian yang positif akan mengejawantahkan perilakunya pada perilaku positif bagi organisasi tersebut, seperti dengan sukarela individu akan bekerja ekstra bagi organisasi tersebut.

Hasil ini juga kontradiksi dengan pendapat (Mulyadi et al., 2016), bahwa kepribadian terdiri dari pola-pola tingkah laku yang akan ditampilkan oleh seorang individu dalam berbagai situasi atau karakteristik psikologis individu yang akan mengarah pada pola-pola tingkah laku tersebut. Ciri-ciri kepribadian dianggap sebagai alasan yang menyebabkan perilaku individu. Sifat didefinisikan sebagai karakteristik yang mengarahkan orang untuk menunjukkan perilaku yang cenderung serupa di berbagai situasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *OCB*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap OCB berdampak positif dan signifikan pada pegawai dan anggota polisi di Polrestabes Semarang. Sehingga hipotesis 5 yang diajukan pada penelitian ini **diterima**. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai dan anggota polisi yang bekerja di Polrestabes Semarang pada organisasi maka *OCB* yang dimiliki akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan *Social Exchange Theory*, yang menyatakan bahwa karyawan akan "merasa berkewajiban" untuk memberi imbal balik *(reprocity)* kepada organisasi mereka jika perusahaan memberikan reward kepada mereka. Ada perasaan "hutang budi" kepada atasannya atau organisasi yang harus dibayar. Mereka akan membalasnya dengan bekerja "lebih dari" kapasitas mereka. Ini adalah perilaku yang disebut OCB. Akibatnya, ada interaksi antara karyawan dan organisasi serta antara karyawan dan atasannya. Hal ini lebih memungkinkan terjadi pada karyawan yang memiliki kepribadian yang matang dan terbuka, di mana seperrangkat psikologis yang bekerja dalam dirinya akan serta merta berusaha membalas segenap perlakuan baik yang diberikan perusahaan kepada dirinya dalam wujud perilaku *extra role*.

Studi sebelumnya (Purba & Seniati, 2004) juga menemukan komitmen afektif dan OCB mempunyai hubungan signifikan. Selain itu, komitmen normatif memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap dimensi *civic virtue* dari OCB. Dengan kata lain, orang-orang yang merasa terhubung dengan perusahaan mereka lebih cenderung terlibat dalam aktivitas bisnis dan peduli tentang kelangsungan hidup perusahaan. Studi ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Oemar, 2013; Zahra & Siregar, 2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi membantu meningkatkan OCB; jika komitmen organisasi pegawai meningkat, perilaku OCB pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasi

pegawai menurun, perilaku OCB pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain anggota organisasi yang mempunyai kemauan melakukan yang terbaik untuk organisasi mempunyai tingkat *OCB* yang lebih tinggi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis tentang pengaruh dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan anggota polisi di Polrestabes Semarang. Sehingga hipotesis 3 yang diajukan pada penelitian ini **ditolak.** Dapat disimpulkan bahwa ada tidaknya dukungan organisasi pada pegawai dalam bekerja karyawan tetap memiliki komitmen pada organisasi. Tidak berpengaruhnya dukung organisasi ini dapat dikarenakan pegawai atau anggota polisi diwajibkan untuk memiliki komitmen pada institusi kepolisian, meskipun adanya persepsi tidak mendapatkan dukungan dari institusi. Temuan ini tidak konsisten dengan pernyataan Putra, (2015); Firdania, (2024), pada penelitiannya yang menyatakan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara dukungan organisasi dan komitmen afektif; orang-orang yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi mereka lebih terikat secara emosional dengan organisasi mereka, selain dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini juga sejaan dengan penelitian (Fatmawati & Azizah, 2022) bahwa *perceived organizational support* tidak memengaruhi komitmen organisasi.

Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai dan anggota polisi Polrestabes Semarang. Jadi, hipotesis 4 dari penelitian ini **diterima**. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin baik kepribadian pegawai dan anggota polisi yang bekerja di Polrestabes Semarang maka komitmen organisasinya juga akan meningkat. Semakin tinggi sifat positif dari kepribadian dari pegawai dan anggota polisi maka semakin tinggi pula komitmen pegawai dan anggota polisi tersebut terhadap institusi. Kepribadian terdiri dari semua jenis tingkah laku yang unik yang ada dalam setiap orang. Seringkali digunakan sebagai alat untuk menyesuaikan diri terhadap segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya atau sebagai reaksi alami. Hal ini relevan dengan hasil tanggapan variabel karena diketahui bahwa pegawai dan anggota polisi memiliki kepribadian yang cukup baik sehingga mereka dapat mendukung sikap untuk lebih berkomitmen pada institusi. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Syaekhu, 2018; Kholisah & Apriono, 2020) yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *OCB* Melalui Komitmen Organisasi

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB tidak dimediasi oleh komitmen organisasi. Dukungan organisasi tidak mempengaruhi OCB secara langsung melalui komitmen organisasi. Temuan ini tidak sejalan dengan teori bahwa karyawan yang sangat berdedikasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. OCB dapat merasakan dukungan organisasi, seperti membantu rekan kerja dan peduli dengan aktivitas perusahaan. Dengan demikian, anggota akan merasa terhubung dengan organisasi dan lebih mencintainya. Akibatnya, mereka akan dengan sukarela melakukan hal-hal di luar tanggung jawab pekerjaan mereka meskipun mereka tidak merasa dibantu oleh organisasi (Fatmasari & Rozaq, 2023). Hasil ini bertentangan dengan penelitian Ayu dkk. (2022), bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan OCB melalui komitmen organisasi. Mereka menemukan bahwa perilaku OCB yang lebih baik diikuti oleh persepsi dukungan organisasi yang lebih besar. Jika dukungan organisasi dan sifat sukarela dapat membuat karyawan tetap di perusahaan ini, mereka akan lebih cenderung untuk tetap. Oleh karena itu, OCB dan indikator persepsi dukungan organisasi dapat mencapai tujuan organisasi bersama dengan individu yang sangat menjunjung tinggi komitmen organisasi.

Namun, temuan ini sejalan dengan Narwastu et al. (2023), bahwa *perceived organizational support* tidak berdampak signifikan pada OCB melalui komitmen organisasi.

Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat mengontrol dampak *perceived organizational support* terhadap OCB. Hasil ini juga mendukung penelitian (Fatmasari & Rozaq, 2023), yang menyimpulkan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *OCB* karyawan.

Pengaruh Kepribadian terhadap *OCB* Melalui Komitmen Organisasi

Hipotesis 7 dari penelitian ini **diterima** karena nilai p-valuenya 0,046 (<0,05), yang mengindikasikan komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB. Dengan kata lain, kepribadian memengaruhi OCB secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Jika seorang karyawan memiliki sikap yang baik terhadap perusahaannya, mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan menunjukkan perilaku ekstra peran atau OCB yang lebih baik, yang dapat ditandai dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, mematuhi peraturan, toleran terhadap situasi yang ada tanpa menunjukkan rasa kecewa atau keluhan, dan menjadi lebih produktif di tempat kerja.

Hasil ini sesuai juga dengan teori perilaku rasional, yang berpendapat bahwa tujuan seseorang melakukan suatu aktivitas merupakan indikator paling penting apakah dia benar-benar akan melakukan aktivitas tersebut. Hal ini karena sikap merupakan salah satu penentu utama niat berperilaku dan mengacu pada bagaimana perasaan orang terhadap perilaku tertentu. Ketika seseorang yakin bahwa suatu tindakan tertentu akan membawa pada hasil yang diinginkan atau menguntungkan, maka orang tersebut lebih cenderung memiliki keadaan intelektual yang positif terhadap tindakan tersebut (Marfuatun, 2017). Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa kepribadian seseorang akan mampu meningkatkan komitmennya pada organisasi dan sekaligus akan meningkatkan *OCB*. Hal didukung dengan temuan penelitian yang dilakukan (Isyah, 2020) yang menyimpulkan komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap *OCB* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi serta ulasan, dapat disimpulkan bahwasannya menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*, kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*, organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *OCB*, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap *OCB*, komitmen organisasi memediasi pengaruh kepribadian terhadap *OCB*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan; mengindikasikan kepribadian bukan faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Selain itu, dukungan organisasi tidak berdampak signifikan pada komitmen organisasi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan tidak mampu meningkatkan *OCB*. Penelitian yang akan datang disarankan untuk memasukkan variabel independen lain untuk memberikan penjelasan yang lebih baik tentang variabel OCB seperti kohesivitas kelompok referensi, semangat kerja, motivasi kerja, dan lain lain. Selain itu, untuk melihat perbedaan antara metode dan teknik sampling yang berbeda, disarankan untuk menggunakan lebih banyak responden

Referensi :

Ariyanto, V. S., Dwiatmadja, C., & Santoso, D. (2023). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORAL. *Sustainable Business Journal*, *2*(1), 1–11.

Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Annual Conference Series*, 66–73.

Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening: Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(2), 154–180.

Firdania, K. (2024). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI JAMBI*. UNIVERSITAS JAMBI.

Hidayat, A. Y., & Muhdiyanto, M. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *UMMagelang Conference Series*, 658–673.

Isyah, K. M. (2020). *The Effect of Job Satisfaction and Personality on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment*. *9*(4).

Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(1), 141–160.

Kholisah, I. N., & Apriono, M. (2020). *The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember*. *VII*(2013), 72–76.

Kiswara, D. (2020). PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI INTERVENING (Studi Pada Karyawan Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo). *VOLATILITAS*, *2*(5).

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *17*(3), 253–266.

Kurniawan, R., & Jimad, H. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan Dan Informatika (MANEKIN)*, *1*(03: Maret), 107–112.

Lestari, P., & Djastuti, I. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

MARFUATUN, M. (2017). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS KARYAWAN KOPERASI PRIMA MANDIRI PATI)*. STAIN Kudus.

Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, *9*(2), 259–282.

Mulyadi, S., Lisa, W., & Kusumastuti, A. N. (2016). Psikologi kepribadian. *Penerbit Gunadarma*.

Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, *3*(3), 223–240.

Novliadi, F. (2007). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. *Laporan Penelitian, Medan: Universitas Sumatera Utara*.

Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*(1), 65–76.

Pandey, K. K., Lengkong, V. P. K., & Kojo, C. (2019). Pengaruh dukungan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4).

Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, *5*(1), 32–38.

Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *8*(3), 105–111.

Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *11*(1), 62–77.

Ramdani, I. (2012). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Patra Sk. *Jurnal Lentera Bisnis*, *1*(2), 78–99.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organizational behavior (12th ed.). *Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.*

Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4).

Syaekhu, A. (2018). *Pengaruh Kepribadian Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Effect of Personality and Interpersonal Communication on Organizational Commitment*. *8*, 61–68.

Tarno, T. (2019). *ANALISIS PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 KEBUMEN*. Universitas Putra Bangsa.

WIDIYANTI, R. M. (2023). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KAMPUNG MARKETER (KOMERCE)*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *6*(4), 666–678.

Wulandari, S., & Andriani, C. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, *1*(2).

Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, *2*(01), 1–15.