

# **PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA *PT. ARKONIN***

Dedi Purwana.E.S.

Universitas Negeri Jakarta

dpurwana@unj.ac.id

Marsofiyati

Universitas Negeri Jakarta

marsofiyati@unj.ac.id

Jovita Widyanti

Universitas Negeri Jakarta

jwidyanti@gmail.com

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of big five personality and organizational commitment on organizational citizenship behavior in PT Arkonin employees. The research was conducted at PT Arkonin for 4 months from April to August 2021. The method used in this study was a quantitative method, collecting data using a questionnaire conducted on 124 employees of PT Arkonin. The data analysis technique used is multiple regression analysis which is processed with the SmartPLS 3.0 program. The first research hypothesis is the influence of big five personality on organizational citizenship behavior has a positive and significant effect with the results of t-statistics showing  $6.444 > 1.96$  and p-values  $0.000 < 0.005$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, the second hypothesis is the effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior has a positive and significant effect with t-statistic results showing  $3.818 > 1.96$  and p-values  $0.000 < 0.005$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, and the third hypothesis is the influence of big five personality organizational commitment on organizational citizenship behavior with the F test, namely F count  $>$  F table that is  $78.901 > 3.920$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Arkonin. Penelitian yang dilakukan di PT Arkonin selama 4 bulan dari bulan April sampai bulan Agustus 2021. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan terhadap 124 orang karyawan PT Arkonin. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis regresi berganda yang diolah dengan program SmartPLS 3.0. Hipotesis penelitian pertama yaitu pengaruh *big five personality* terhadap *organizational*

*citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t-statistik menunjukkan  $6,444 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hipotesis kedua yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t-statistik menunjukkan  $3,818 > 1,96$  dan *p-values*  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hipotesis ketiga adalah pengaruh *big five personality* komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan Uji F yakni F hitung  $> F$  tabel yakni  $78,901 > 3,920$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PENDAHULUAN

Bidang konsultan arsitektur merupakan salah satu bidang usaha industri konstruksi. Arsitektur adalah seni dan ilmu desain bangunan. Pada tingkat makro, arsitektur juga berkaitan dengan perencanaan tata kota (*town planning*, hingga perencanaan transportasi, *urban/rural planning*), *landscape planning* dan *urban design*. Teruntuk skala mikro, dari perencanaan interior ruangan hingga bangunan, termasuk eksterior dan taman. Lalu konsultan arsitektur merupakan pihak yang dipercaya oleh pemilik proyek untuk melakukan proses desain. Seorang konsultan arsitektur dapat memasukkan ide atau konsep pemilik proyek ke dalam perhitungan atau perkiraan untuk gambar kerja yang terjadi selama fase desain.

Dikutip dari DetikFinance (2020), untuk menyiasati keadaan yang tidak menentu seperti ini, masa pandemi corona-virus, maka salah satu caranya adalah penyesuaian atau menghadirkan design arsitektur ruang yang lebih kreatif dan mengintegrasikan pola baru dalam *planning* arsitektur pada bangunan. Maka dampak dari penyesuaian ini adalah kinerja organisasi yang diimbangi dengan kinerja sumber daya manusianya yang dituntut untuk bisa bekerja lebih atau diluar pekerjaan utamanya.

Lalu diperkuat dari *Life of an Architect* (2021), bahwasanya arsitek secara sukarela mau untuk mengerjakan aktivitas atau kegiatan yang diluar deskripsi pekerjaannya, juga komitmen untuk bekerja keras secara proaktif menciptakan kesempatan terhadap dirinya. Contohnya seperti melakukan pekerjaan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, dan mencari cara untuk memperbaiki suatu keadaan. Dengan harapan mendapatkan promosi, rekognisi, dan kenaikan gaji, hal ini dikaitkan dengan salah satu dimensi komitmen organisasi yakni *continuance commitment*.

Dalam bukunya Collins dan Hansen (2011) menyatakan perusahaan tetap dapat berkembang walaupun dalam ketidakpastiaan di masa depan. Salah satunya adalah *productive paranoia*, yakni setiap anggota organisasinya digerakkan untuk berkontribusi secara

maksimal, tidak hanya menjalankan tugas saja. Tetapi kontribusi yang dimaksud yakni perilaku inovatif dan spontan melakukan tugas diluar pekerjaan yang telah ditetapkan. Perilaku ini disebut dengan *extra-role*, atau dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

Pada artikel yang dimuat oleh *The EA Cookbook* (2016), dinyatakan hubungan antara karyawan yang kurang dikarenakan komunikasi terkait pengarahan tugas dari atasan yang hanya mengarahkan kepada orang terdekat tidak dengan yang lain. Ditambah lagi dengan karyawan yang tidak ada rasa untuk membantu mengarahkan rekannya yang tidak paham dengan penjelasan tersebut. Hal ini akan merugikan perusahaan tersebut karena dinilai berjalan sendiri-sendiri, bisa dikatakan bahwa ini merupakan permasalahan yang menyangkut dengan kepribadian yakni lima kepribadian besar terutama sifat *agreeableness* atau keramahan.

Kemudian untuk data turnover PT Arkonin dalam tiga tahun terakhir menunjukkan banyak karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Dapat dikatakan seperti itu pada tahun 2020 dari 96 orang yang memutuskan untuk keluar sebanyak 93 orang atau 97%, pada tahun 2019 dari total 47 orang yang memutuskan untuk resign sebanyak 32 orang atau 68%, meninggal sebanyak 0 atau 0%, pensiun 1 orang atau 2%, dan yang sudah selesai masa kerjanya 14 orang atau 30%. Kemudian pada tahun 2018 dari 35 orang yang keluar yang mengajukan resign sebanyak 19 orang atau sekitar 54%, lalu yang meninggal terdapat 0 orang atau 0%, pensiun ada 3 orang atau 9%, dan yang telah selesai masa kerjanya sebanyak 13 orang atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah, dan dari data mengenai absensi selama tiga tahun terakhir, terdapat beberapa bulan yang tingkat kehadirannya melebihi 5% juga ditambah dengan kondisi pandemik COVID-19 yang sedang tidak menentu mengakibatkan perubahan format pada sistem absensinya. Seperti pada bulan Mei dan Juni tahun 2020 tidak tercatat dalam sistem absensi karena dinyatakan work from home (WFH) 100%. Apabila dikaitkan dengan dimensi *organizational citizenship behavior* dengan tingkat absen tersebut maka salah satu dimensinya ialah *conscientiousness*. Dimensi ini berkaitan dengan perilaku karyawan yang menunjukkan perilaku berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, seperti efisiensi penggunaan waktu.

Kemudian dilakukan pra penelitian untuk menentukan faktor yang diduga paling dominan mempengaruhi perilaku OCB karyawan adalah *big five personality* yang ditunjukkan sebanyak 18 responden yang menjawab tidak, lalu variabel yang diduga mempengaruhi perilaku OCB selanjutnya ialah komitmen organisasi sebanyak 17

orang yang menjawab tidak, lalu kepuasan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang tidak mempengaruhi karena sudah berjalan baik. Lalu dari hasil pra riset pernyataan terbuka dapat diindikasikan bahwa tingkat OCB yang rendah dikarenakan terdapat kurangnya kesukarelaan dalam mengerjakan sesuatu. Dengan demikian faktor yang diduga dominan dalam mempengaruhi perilaku OCB adalah *big five personality* dan komitmen organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang melakukan pelayanan yang baik secara sukarela, senang hati tanpa harus disuruh oleh perusahaan (Aulina & Nurasiah, 2017; Organ et al., 2006). Lalu dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan semua yang positif dan konstruktif oleh karyawan secara sukarela, yang mendukung kolega dan berdampak pada perusahaan (Chib, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Organ (1988) menyimpulkan “*Organizational citizenship habits are work-related tasks performed by workers that are not directly or expressly identified by the scope of job descriptions, contractual sanction, or formal reward system, and that facilitate the efficient and effective functioning of the organization as a whole*”.

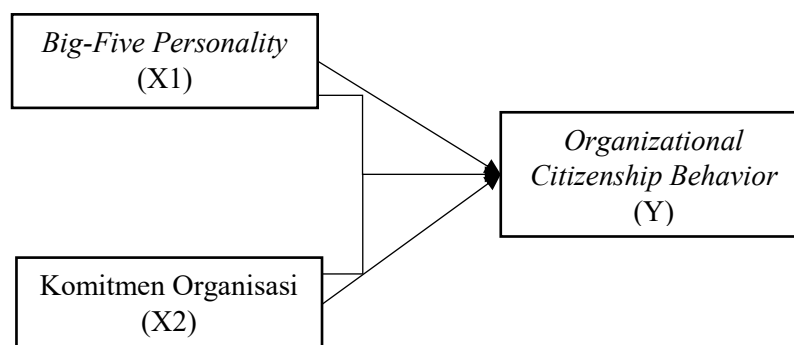
Kepribadian didefinisikan sebagai kumpulan sifat, sikap, emosi, juga perilaku yang konsisten dimiliki seseorang (Boyd & Pennebaker, 2017). Sama seperti pendapat Feist et al., (2018), Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Lalu kepribadian terbentuk karena perkembangan dan faktor internal salah satunya adalah *traits*, *traits* adalah seluruh gaya atau cara penyesuaian dan keterikatan setiap individu pada dunia sosialnya yang terkait dengan cara individu untuk menyelesaikan berbagai hal, karakteristik individu dalam berpikir dan karakteristik individu dalam merasakan berbagai hal secara kompleks (McAdams & Pals, 2006). Pentingnya kepribadian sebagai prediktor dan penuntun kesesuaian pekerjaan maka diperlukan model kepribadian yang akurat. *Big Five Personality* atau *Five Factor Model* merupakan salah satu pendekatan untuk melihat dan menilai kepribadian individu.

*Big Five Personality* diperoleh dari proses analisis, dan terdapat lima dimensi yang berpengaruh yang kemudian diberi nama *Big Five* oleh Goldberg (Goldberg, 1981). “*The Five-Factor Model of Personality (or Big-Five Personality) is one of the most common methods to analyze and describe a person's distinct personality*” (Diller et al., 2020). *Big Five Personality* adalah teori kepribadian mengenai pengelompokan sifat individu ke dalam lima sifat besar (Issom & Sari, 2016). Kelima dimensi ini meliputi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism*

dan *openness*. Tipe kepribadian ini digunakan untuk menggambarkan struktur kepribadian di berbagai organisasi dan negara yang berbeda (Chan et al., 2017; Digman, 1990; Judge & Ilies, 2002; McCrae & John, 1992; M. A. Smith & Canger, 2004).

Komitmen organisasi adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengidentifikasi nilai, aturan, dan tujuan organisasi atau perusahaan, termasuk unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterikatan dalam pekerjaan dengan dirinya (Masruhin & Kaukab, 2019). Cook dan Wall (1980) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan batin karyawan dengan organisasi yang bisa dilihat dari kesetiaan karyawan, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi (Lengkong, 2018). Komitmen organisasi mengacu kepada perasaan individu dengan organisasi tempat ia bernaung, juga diartikan sebagai kekuatan individu dalam mengidentifikasi diri mereka yang terintegrasi ke dalam bagian organisasi (Toban & Sjahruddin, 2016).

## METODE



Gambar III. 1 Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1 : *Big-Five Personality*

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

→: Arah hubungan

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang

dilakukan terhadap 124 orang karyawan PT Arkonin. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis regresi berganda yang diolah dengan program SmartPLS 3.0. Alat ukur variabel OCB dengan 24 skala item yang telah diadaptasi dari Podsakoff et al., (1990), variabel *big five personality* dengan IPIP BFM 50 skala item adaptasi dari Goldberg (1992), dan komitmen organisasi menggunakan 24 item skala yang diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan terhadap 124 orang karyawan PT Arkonin. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis regresi berganda yang diolah dengan program SmartPLS 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peneliti mengkategorikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Data karakteristik responden disajikan dalam bentuk diagram *pie* untuk mendapatkan deskripsi terkait obyek penelitian, Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai karakteristik responden:
  - a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki 63 orang atau 51% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang atau 49%
  - b. Responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 61 orang atau 49%, 31-40 tahun sebanyak 27 orang atau 22%, 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau 14%, dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 19 orang atau 15%.
  - c. Diketahui karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yakni SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 11%, D3 sebanyak 15 orang atau 12%, lalu S1 sebanyak 83 orang atau 67%, dan dengan pendidikan setara S2 sebanyak 12 orang atau 10%. Proporsi karyawan PT Arkonin banyak yang telah menyelesaikan pendidikan setara S1, karena karyawan dengan jenjang S1 dinilai mampu untuk melakukan pekerjaan operasional dan memiliki keahlian khusus.
  - d. Karakteristik berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 65 orang atau setara dengan 53%, 6-10 tahun 24 orang atau 19%, 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau 12%, 15-20 tahun sebanyak 10 orang atau 8%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang atau 8%.
2. Hasil Analisis Deskriptif Data:

Tabel IV. 1 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel OCB

Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
24-28	23.5	28.5	2	2%
29-33	28.5	33.5	0	0%
34-38	33.5	38.5	6	5%
39-43	38.5	43.5	22	18%
44-48	43.5	48.5	36	29%
49-53	48.5	53.5	31	25%
54-58	53.5	58.4	21	17%
59-63	58.5	63.5	6	5%
Jumlah			124	100%

Berdasarkan tabel tersebut data yang diperoleh dengan hasil tertinggi adalah 63 dan yang terendah adalah 24, jangkauan sebesar 36, dengan jumlah kelas 8, dan interval kelas 5. Tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi kelas tinggi yakni pada kelas interval ke lima, 44-48 dengan frekuensi relatifnya 29%. Kemudian frekuensi rendah yakni interval kelas 1,2, dan 8 dengan frekuensi relatifnya sebesar 2%, 0%, dan 5%.

Tabel IV. 2 Tabel Analisis Deskriptif Data Indikator OCB

Variabel	Indikator	Butir Soal	Total Skor	N	Mean	Persentase
OCB	Conscientiousness	1,2	877	2	439	13%
	Sportsmanship	3,4	954	2	477	14%
	Civic Virtue	5,6	1030	2	515	15%
	Courtesy	7,8,9,10	2161	4	1431	43%
	Altruism	11,12	933	2	466.5	14%
Jumlah			5955	12	3327.5	100%

Rata-rata hitung pada tabel diatas ditunjukkan bahwa skor indikator tertinggi jatuh pada butir soal 7,8,9, dan 10 dengan total skor 2161, sedangkan pada indikator terendah jatuh pada butir soal 1 dan 2 sebesar 877. Maka bisa disimpulkan karyawan mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior* cukup baik.

Tabel IV. 3 Tabel Distribusi Frekuensi *Big Five Personality*

Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
32-34	31.5	34.5	2	2%
35-39	34.5	39.5	9	7%
40-44	39.5	44.5	26	21%
45-49	44.5	49.5	36	29%
50-54	49.5	54.5	27	22%
55-59	53.4	59.5	16	13%
60-64	59.5	64.5	6	5%
65-69	64.5	69.5	2	2%
Jumlah			124	100%

Berdasarkan tabel tersebut data yang diperoleh dengan hasil tertinggi adalah 69 dan yang terendah adalah 32,

jangkauan sebesar 33, dengan jumlah kelas 8, dan interval kelas 5. Tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi kelas tinggi yakni pada kelas interval ke-empat, 45-49 dengan frekuensi relatifnya 29%. Kemudian frekuensi data terendah yakni interval kelas 1, 2, 7, dan 8 dengan frekuensi relatifnya sebesar 2%, 7%, 5%, dan 2%.

Tabel IV. 4 Tabel Analisis Deskriptif Data Indikator *Big Five Personality*

Variabel	Indikator	Butir Soal	Total Skor	N	Mean	Persentase
Big Five Personality	Extraversion	1,2,3	1285	3	428	19%
	Agreeableness	4,5,6	1443	3	481	21%
	Conscientiousness	7,8,9	1572	3	524	23%
	Neuroticism	10,11	840	2	420	18%
	Openness	12,13	867	2	434	19%
Jumlah			6007	13	2287	100%

Rata-rata hitung pada tabel diatas ditunjukkan bahwa skor indikator tertinggi jatuh pada butir soal 7,8, dan 9 dengan total skor 1572, sedangkan pada indikator terendah jatuh pada butir soal 10 dan 11 sebesar 840. Maka bisa disimpulkan karyawan memiliki kepribadian *big five* yang cukup baik diterapkan

Tabel IV. 5 Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
16-19	15.5	19.5	9	7%
20-23	19.5	23.5	14	11%
24-27	23.5	27.5	22	18%
28-31	27.5	31.5	27	22%
32-35	31.5	35.5	28	23%
36-39	35.5	39.5	16	13%
40-43	39.5	43.5	4	3%
44-47	43.5	47.5	4	3%
Jumlah			124	100%

Berdasarkan tabel tersebut data yang diperoleh dengan hasil tertinggi adalah 47 dan yang terendah adalah 16, jangkauan sebesar 29, dengan jumlah kelas 8, dan interval kelas 4. Tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi kelas tinggi yakni pada kelas interval ke-lima, 32-35 dengan frekuensi relatifnya 23%. Kemudian frekuensi data terendah yakni interval kelas 1, 7, dan 8 dengan frekuensi relatifnya sebesar 7%, 3%, dan 3%.

Tabel IV. 6 Tabel Perhitungan Analisis Deskriptif Data Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Butir Soal	Total Skor	N	Mean	Persentase
Komitmen Organisasi	Afektif	1,2,3	1372	3	457	37%
	Normatif	4,5,6,7	1639	4	410	33%
	Berkelanjutan	8,9	714	2	357	29%
Jumlah			3725	9	1224	100%



Rata-rata hitung pada tabel diatas ditunjukkan bahwa skor indikator tertinggi jatuh pada butir soal 4, 5, 6, dan 7 dengan total skor 1639, sedangkan pada indikator terendah jatuh pada butir soal 8 dan 9 sebesar 714. Maka bisa disimpulkan karyawan PT Arkonin sudah memiliki komitmen organisasi yang baik.

3. Hasil Analisis Statistika:

a. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

i. Uji Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen merupakan nilai *loading factor* variabel laten dengan indikatornya. Pada model ini dinyatakan memenuhi nilai validitas bila nilai *loading factor*  $\geq 0,6-0,7$ . Validitas ini menguji kemampuan setiap indikator untuk menjelaskan variabel penelitian yang diteliti. Berikut merupakan tabel dalam penelitian ini:

Tabel IV. 7 Nilai Outer Loading

No	Item	Nilai Minimum Outer Loading	Outer Loading	Keterangan
<i>Organizational Behavior</i>				
1	ALTR20	0.6	0.282	TIDAK VALID
2	ALTR21	0.6	0.537	TIDAK VALID
3	CON1	0.6	0.446	TIDAK VALID
4	CON2	0.6	0.551	TIDAK VALID
5	COU15	0.6	0.750	VALID
6	COU16	0.6	0.611	VALID
7	COU17	0.6	0.685	VALID
8	COU18	0.6	0.630	VALID
9	CV13	0.6	0.702	VALID
10	CV14	0.6	0.827	VALID
11	SPO6	0.6	0.537	TIDAK VALID
12	SPO7	0.6	0.307	TIDAK VALID
<i>Big Five Personality</i>				
13	AGR11	0.6	0.490	TIDAK VALID
14	AGR18	0.6	0.659	VALID
15	AGR19	0.6	0.645	VALID
16	CON27	0.6	0.658	VALID
17	CON29	0.6	0.629	VALID
18	CON30	0.6	0.598	TIDAK VALID
19	EX7	0.6	0.661	VALID
20	EX8	0.6	0.286	TIDAK VALID
21	EX9	0.6	0.324	TIDAK VALID
22	NEU37	0.6	0.406	TIDAK VALID
23	NEU38	0.6	0.423	TIDAK VALID
24	OPEN42	0.6	0.403	TIDAK VALID
25	OPEN43	0.6	0.536	TIDAK VALID
KOMITMEN ORGANISASI				
26	AFF1	0.6	0.784	VALID
27	AFF3	0.6	0.807	VALID
28	AFF5	0.6	0.496	TIDAK VALID
29	CONT10	0.6	0.660	VALID
30	CONT11	0.6	0.516	TIDAK VALID
31	CONT15	0.6	0.208	TIDAK VALID
32	CONT16	0.6	0.599	TIDAK VALID
33	NORM21	0.6	0.738	VALID
34	NORM23	0.6	0.694	VALID

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa indikator pada tabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,6.

ii. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas ini adalah pengukuran berdasarkan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk

mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi. Penilaiannya dengan nilai diatas disarankan lebih dari 0,70.

Tabel IV. 8 Nilai Cross Loading Factor

	OCB		BFP		OC
ALTR20	0.282	AGR11	0.490	AFF1	0.784
ALTR21	0.537	AGR18	0.659	AFF3	0.807
CON1	0.446	AGR19	0.645	AFF5	0.496
CON2	0.551	CON27	0.658	CONT10	0.660
COU15	0.750	CON29	0.629	CONT11	0.516
COU16	0.611	CON30	0.598	CONT15	0.208
COU17	0.685	EX7	0.661	CONT16	0.599
COU18	0.630	EX8	0.286	NORM21	0.738
CV13	0.702	EX9	0.324	NORM23	0.694
CV14	0.827	NEU37	0.406		
SPO6	0.537	NEU38	0.423		
SPO7	0.307	OPEN42	0.403		
		OPEN43	0.536		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari tabel diatas yang dinyatakan indikator valid dalam uji validitas diskriminan adalah nilai yang diatas 0,7 atau yang mendekati pembulatan 0,7 seperti indikator *Agreeableness* nomor 18 dan 19 yakni 0.659 dan 0.645.

iii. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas yang dilakukan untuk membuktikan konsistensi dan ketetapan instrumen dalam pengukuran konstruk. Data yang dimiliki oleh *composite reliability* disarankan lebih dari 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi, untuk bersifat *confirmatory* nilai 0,6-0,7 masih bisa diterima.

Tabel IV. 9 Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
BFP	0.829
OC	0.850
OCB	0.859

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas nilai 0,7 maka bisa dinyatakan semua variabel reliabel.

iv. *Cronbach Alpha*

Hasil dari pengujian *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 10 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
BFP	0.784
OC	0.817
OCB	0.816

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)  
 Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yakni *big five personality traits*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* melebihi 0,7 dan dinyatakan bahwa semua variabel reliabel.

b. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

i. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau *R Square* digunakan untuk mengukur besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $R^2 \geq 0,75$  dinyatakan terdapat pengaruh yang besar atau kuat, lalu  $R^2 \geq 0,50$  dapat diartikan pengaruh antar variabel sedang, dan nilai  $R^2 \geq 0,25$  diartikan pengaruh antar variabel independen terhadap dependen lemah atau kecil.

Tabel IV. 11 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
OCB	0.566	0.559

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari tabel tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap dependen sedang karena  $R^2 \geq 0,50$  yakni 0,566.

ii. F-Square ( $F^2$ )

Pengujian ini dipergunakan untuk menilai pengaruh relative antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $F^2$  sebesar 0,02 diartikan memiliki pengaruh lemah atau kecil, kemudian nilai  $F^2$  sebesar 0,15 diindikasikan terdapat pengaruh yang sedang, lalu nilai  $F^2$  0,35 dinyatakan terdapat pengaruh yang besar atau baik.

Tabel IV. 12 Nilai F Square

	BFP	OC	OCB
BFP			0.526
OC			0.223
OCB			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh besar atau baik.

iii. Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian kolinearitas dilakukan dengan tujuan membuktikan pengaruh antar variabel yang diteliti kuat atau tidak. apabila nilai VIF > 5,00 maka model penelitian ini memiliki masalah kolinearitas, dan nilai VIF < 5,00 maka model penelitian ini tidak memiliki masalah kolinearitas.

Tabel IV. 13 Nilai VIF

	OCB		BFP		OC
ALTR20	1.501	AGR11	1.400	AFF1	1.948
ALTR21	1.718	AGR18	1.868	AFF3	1.965
CON1	1.468	AGR19	1.853	AFF5	1.221
CON2	1.544	CON27	1.939	CONT10	2.030
COU15	2.086	CON29	2.076	CONT11	2.389
COU16	1.504	CON30	1.559	CONT15	1.838
COU17	1.724	EX7	1.638	CONT16	1.765
COU18	1.744	EX8	1.174	NORM21	1.896
CV13	1.842	EX9	1.268	NORM23	1.608
CV14	2.368	NEU37	3.403		
SPO6	2.008	NEU38	3.564		
SPO7	1.695	OPEN42	1.335		
		OPEN43	1.633		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dapat dilihat dari tabel bahwa model penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam model penelitian ini yakni *big five personality*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* tidak memiliki masalah kolinearitas karena kurang dari 5,00.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah menggunakan nilai statistiknya dan untuk nilai probabilitas atau *p-value* dengan menggunakan batas ketidakuratan 5% adalah kurang dari 0,05 yang menghasilkan nilai t-tabel 1,96. Maka apabila *p-value* < 0,005 dan t-statistik >1,96 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel IV. 14 Tabel Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
BFP -> OCB	0.532	0.540	0.083	6.444	0.000
OC -> OCB	0.347	0.348	0.091	3.818	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

**H1: *Big Five Personality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hipotesis pertama memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,532 (*original sample*), 6,444 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,005. Maka dikatakan variabel *big five personality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Hipotesis kedua memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,347 (*original sample*), 3,818 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,005. Maka dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**H3: Big Five Personality dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Hipotesis ketiga memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada pengujian hipotesis ini menggunakan Uji F, yang mana bila F hitung > F tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya bila F hitung < F tabel maka hipotesis tidak diterima.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{0,566(124 - 2 - 1)}{(1 - 0,566)2}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{68,486}{0,868}$$

$$F \text{ hitung} = 78,901$$

Didapatkan hasil F hitung sebesar 78,901 > F tabel yakni 3,920. Maka dinyatakan *big five personality* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan analisis data penelitian mengenai pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Big Five Personality berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis pertama memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara big five personality terhadap organizational citizenship behavior. Setelah estimasi bootstrapping maka hasilnya menunjukkan 0,532 (original sample), 6,444 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values  $0,000 < 0,005$ . Artinya apabila semakin tinggi tingkat *traits* kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan berdasarkan analisis deskriptif dilihat rendahnya *neuroticism* maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB terutama perilaku *civic virtue* dan *courtesy*

2. H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis kedua memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Setelah estimasi bootstrapping seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,347 (original sample), 3,818 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values  $0,000 < 0,005$ . Maka dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Dapat diartikan apabila tingkat komitmen afektif, normatif dan berkelanjutannya tinggi maka tingkat pengaruh OCB terutama perilaku *civic virtue* dan *courtesy*.

3. H3: Big Five Personality dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ketiga memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara big five personality dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Didapatkan hasil F hitung sebesar  $78,901 > F$  tabel yakni 3,920. Maka dinyatakan *big five personality* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya apabila karyawannya mengaplikasikan *trait extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* yang tinggi dan rendahnya tingkat *neuroticism*, dan tingginya tingkat komitmen organisasi maka dapat berpengaruh terhadap tingginya tingkat OCB karyawan PT Arkonin.

## Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka bisa dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis yakni sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Pada analisis dekriptif variabel *organizational citizenship behavior* hasil skor pernyataan tertinggi jatuh pada butir 7,8,9, dan 10 dengan total skor 2161, sedangkan skor indikator terendah pada

butir 1 dan 2 sebesar 877. Pernyataan butir 7 adalah “Mengambil langkah-langkah untuk berusaha mencegah timbulnya masalah dengan pekerja lain.”, pernyataan butir 8 adalah “Menyadari bahwa perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain.”, pernyataan butir 9 adalah “Tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain.”, dan butir 10 pernyataannya adalah “Berusaha untuk menghindari timbulnya masalah-masalah dengan rekan kerja.” Menunjukkan tingkat perilaku *courtesy* yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan mempertimbangkan perilakunya dalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan pada butir 1 “Kehadiran di tempat kerja adalah segalanya.”, dan butir 2 “Tidak menambah jam istirahat.” Mengindikasikan tingkat *conscientiousness* yang rendah karena kurang mematuhi peraturan perusahaan.

Pada analisis dekriptif variabel *big five personality* hasil skor pernyataan tertinggi jatuh pada butir 7, 8, dan 9 dengan total skor 1572, sedangkan skor indikator terendah pada butir 10 dan 11 sebesar 840. Pernyataan butir 7 adalah “Menyukai keteraturan.”, pernyataan butir 8 adalah “Melakukan aktivitas sesuai jadwal atau agenda.”, dan pernyataan butir 9 adalah “Telaten dalam mengerjakan tugas.”, menunjukkan tingkat *traits conscientiousness* yang tinggi mencerminkan bahwa karyawan sangat terorganisir, dan mampu menunda kepuasan demi kesuksesan jangka panjang. Sedangkan pada butir 10 “Memiliki perasaan yang berubah-ubah.”, dan butir 11 “Memiliki suasana hati yang sering berubah-ubah.” Mengindikasikan tingkat *neuroticism* yang rendah karena karyawan cenderung memiliki emosi yang stabil dan cenderung puas.

Pada analisis dekriptif variabel komitmen organisasi hasil skor pernyataan tertinggi jatuh pada butir soal 4, 5, 6, dan 7 dengan total skor 1639, sedangkan skor indikator terendah pada butir 8 dan 9 sebesar 714. Pernyataan butir 4 adalah “Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, sekalipun saya menginginkannya.”, pernyataan butir 5 adalah “Terlalu banyak hal yang akan mengganggu dalam kehidupan saya jika saya ingin meninggalkan organisasi saya sekarang.”, pernyataan butir 6 adalah “Salah satu konsekuensi serius jika saya meninggalkan organisasi ini adalah sulitnya mendapatkan alternatif pekerjaan lain.”, dan pernyataan butir 7 “Salah satu alasan utama saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah bahwa meninggalkan pekerjaan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar-organisasi lain mungkin saja tidak bisa memberikan keuntungan-keuntungan yang sama dengan apa yang saya peroleh di organisasi ini.” menunjukkan tingkat komitmen normatif yang tinggi



mencerminkan bahwa karyawan merasa sayang apabila ia tidak mendapatkan keuntungan yang didapatkan apabila meningkatkan pekerjaan yang dijalani sekarang. Sedangkan pada butir 8 “Jika saya mendapat tawaran pekerjaan lain yang lebih baik di suatu tempat, saya merasa tidak benar untuk meninggalkan organisasi saya.”, dan butir 9 “Banyak hal akan menjadi lebih baik jika orang-orang tetap bertahan di satu organisasi sepanjang karirnya.” Dari pernyataan mengenai komitmen berkelanjutan dapat dikatakan bahwa karyawan menggambarkan ada baiknya apabila karyawan tetap berada dalam perusahaannya sekarang.

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan bagi PT Arkonin untuk meningkatkan OCB dengan menerapkan atau mengidentifikasi *Big Five Personality traits*, dan komitmen organisasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menurunkan tingkat *turnover* juga absensi karyawan.

## Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar bahwa penelitian yang dilakukan ini tidak benar secara mutlak, karena ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat dijadikan beberapa faktor yang bisa diperhatikan kembali untuk peneliti-peneliti mendatang agar lebih menyempurnakan penelitiannya. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dapat lebih mengulas lebih dari variabel yang telah diteliti dari faktor yang mempengaruhi OCB.
2. Objek penelitian yang hanya difokuskan pada karyawan PT Arkonin tidak bisa menggambarkan hasil penelitian yang disamakan dengan firma atau perusahaan jasa konsultan arsitektur dan *urban planning* lainnya.
3. Proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner yang kadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
4. Keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki dalam pelaksanaan penelitian.

## Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (ed.)). Andi Offset.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions.

*Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92.  
<https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>

- Akhtar, H., & Azwar, S. (2019). Indonesian Adaptation and Psychometric Properties Evaluation of the Big Five Personality Inventory: IPIP-BFM-50. *Jurnal Psikologi*, 46(1), 32. <https://doi.org/10.22146/jpsi.33571>
- Appelbaum, E., & Batt, R. (1994). *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Cornell University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv3s8m87>
- Arar, K., & Abu Nasra, M. (2019). Leadership style, occupational perception and organizational citizenship behavior in the Arab education system in Israel. *Journal of Educational Administration*, 57(1), 101–116. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2017-0094>
- Arifin, M., & Puteri, H. E. (2019). The Influence of Personality and Grit on The Organizational Citizenship Behavior and Examining the Mediating Roles of Job Involvement: Survey on lecturers at higher education of the ministry of industry in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65(Icebef 2018), 808–814. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.169>
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arinnandya, Q., & Hukama, L. D. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT MNC SKY VISION TBK. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 6(2), 55–63.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2016). Linking the Big Five personality factors and career commitment dimensions: A study of the Indian organizations. *Journal of Management Development*, 35(9), 1134–1148. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2015-0142>
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Asari, A. (2017). Effect of Personality, Organizational Climate, and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Teacher. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 45–51. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.012.06>

- Aulina, S., & Nurasih, I. (2017). *PENERAPAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN DI STIE BINA BANGSA*. 2(2), 149–162.
- Aziza, A., Rispanyo, & Suprayitno. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN KSPS SARANA ANEKA JASA KLATEN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 1–22.
- Babcock, S. E., & Wilson, C. A. (2020). Big Five Model of Personality. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, III, 55–60. <https://doi.org/10.1002/9781119547174.ch186>
- Bahfein, S. (2019, December 16). Minimnya SDM Andal Jadi Masalah Dunia Konstruksi di Indonesia. *Kompas*. <https://properti.kompas.com/read/2019/12/16/180908221/minimnya-sdm-andal-jadi-masalah-dunia-konstruksi-di-indonesia>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND JOB PERFORMANCE : A META-ANALYSIS. *Personel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111–118. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 27(1), 95–112. <https://doi.org/10.2307/255959>
- Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(3), 646–655.
- Borson, B. (2021, February 15). How Much Do Architects Actually Work? *Life of an Architect*. <https://www.lifeofanarchitect.com/how-much-do-architects-actually-work/>
- Boyd, R. L., & Pennebaker, J. W. (2017). Language-based personality: a new approach to personality in a digital world. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 18, 63–68. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2017.07.017>

- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2019). *Personality Theory and Research: 14th Edition* (14th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Chan, S. W., Lim, H. T., Management, O., Tun, U., Onn, H., & Pahat, B. (2017). Manufacturing Employees' Big Five Personality Dimensions and Their Relationship To Job Satisfaction. *Journal of Technology Management and Business*, 4(2).
- Chib, S. (2016). Study on organizational commitment and workplace empowerment as predictors of organization citizenship behaviour. *Scholedge International Journal of Management & Development* ISSN 2394-3378, 3(3), 63. <https://doi.org/10.19085/journal.sijmd030301>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). General Affective Dispositions in Physical and Psychological Health. In *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 221–245). Pergamon Press.
- Collins, J., & Hansen, M. T. (2011). *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck--Why Some Thrive Despite Them All* (Vol. 1). Harper Business.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1977), 39–52. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.858.3500&rep=rep1&type=pdf>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Reply to Eysenck. *Personality and Individual Differences*, 13(8), 861–865. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90002-7](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90002-7)
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (1st ed.). Harper Perennial Modern Classics.
- Currivan, D. B. (1999). The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495–524. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)

- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Pilar Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857–1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Digman, J. M. (1990). Personality structure Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417–440. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Diller, M., Asen, M., & Späth, T. (2020). The effects of personality traits on digital transformation: Evidence from German tax consulting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 37(xxxx), 100455. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2020.100455>
- Dr. Sairaj M. Patki, & Dr. Shobhana C. Abhyankar. (2016). Big Five Personality Factors as Predictors of Organizational Citizenship Behavior: A Complex Interplay. *International Journal of Indian Psychology*, 3(2). <https://doi.org/10.25215/0302.168>
- Dubinsky, A. J., Michaels, R. E., & Dubinsky, A. J. (1992). Influence of Role Stress on Industrial Salespeople's Work Outcomes in The United States, Japan, and Korea. *Journal of International Business Studies*, 23(1), 77–99. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490260>
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM practice and employee attitudes: Different measures - Different results. *Personnel Review*, 34(5), 534–549. <https://doi.org/10.1108/00483480510612503>
- Enache, M., Sallán, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2013). Organizational Commitment Within A Contemporary Career Context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880–898. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0174>
- Farida, C. N., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2017). Organizational Citizenship Behavior Di Tinjau Dari Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(2), 76–84. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i2.2251>
- Fatoni, M., Prihatini, D., & Barokah Suryaningsih, I. (2018). The Role of OCB in Mediating The Effect of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance: Contract vs Permanent Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(08). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i8.el03>

- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior Maftuhatul. *Advances in Social Science, Education and Humanitites Research*, 306, 201–205.
- Feist, J., Feist, G. J., & Feist, J. (2018). *Theories of Theories of Personality* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Felicia, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior di hotel gunawangsa manyar surabaya. *Jurnal Hospiality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 473–485.
- Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferreira, N. (2012). Hardiness in relation to organisational commitment in the Human Resource Management field. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.418>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glassop, L. I. (2002). The organizational benefits of teams. *Human Relations*, 55(2), 225–249. <https://doi.org/10.1177/0018726702055002184>
- Goldberg, L. R. (1981). Language and Individual Differences : The Search for Universals in Personality Lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2(1), 141–165.
- Goldberg, L. R. (1992). Development of Markers for The Big-Five Factor Structure”. *Psychological Assessment*, , pp. 26-42. *Psychology Assessment*, 4(1), 26–42.
- Gopinath. (2020). *Job Involvement And Organizational Commitment Of Academic Leaders In Tamil Nadu Universitier A Relationship Study With Structural Equation Modelling*. 7(19), 1857–1864. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.19.226>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P.

- (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185–194. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.21>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition* (13th ed.). Cengage Learning. <http://www.cengage.com/>
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial* (1st ed.). Parama Publishing.
- Hamilton, B. H., Nickerson, J. A., & Owan, H. (2003). Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. *Journal of Political Economy*, 111(3), 465–497. <https://doi.org/10.1086/374182>
- Hamilton, E. E. (1988). The Facilitation of Organizational Change: An Empirical Study of Factors Predicting Change Agents' Effectiveness\*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 37–59. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886388241006>
- Hashim, A., Mustapha, N. H., Malek, M. C., & Shaedin, A. F. (2017). The Relationship between Big Five Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah 2017 (ICoMM 2017)*, 4(November 2020), 320–340. <http://conference.kuis.edu.my/icomm/4th/e proceedings/IC 029.pdf>
- Hayes, N., & Joseph, S. (2003). Big 5 Correlates of Three Measures of Subjective Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723–727. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00057-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00057-0)
- Hendrawan, A., Cahyandi, K., Indriyani, & Sucahyowati, H. (2019). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kelestarian Lingkungan. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 2(1), 52–61.
- Hörmann, H. J., & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171–178. [https://doi.org/10.1207/s15327108ijap0602\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327108ijap0602_4)
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. In *Universitas Brawijaya* (Vol. 1). Universitas Brawijaya. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect

of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>

Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444–452. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.444>

Islam, M. S., Akter, S., & Lecturer, F. A. (2016). Factor Affecting Organizational Citizenship Behaviour of Corporate Sector in Bangladesh. *Australian Journal of Business Science Design & Literature*, 9(1), 2414–2962. <http://www.raoaustralia.org/wp-content/uploads/2014/12/Factor-Affecting-Organizational-Citizenship-Behaviour-of-Corporate-Sector-in-Bangladesh.pdf>

ISSOM, F. L., & SARI, T. P. (2016). Kepribadian Big Five Personality Dan Efikasi Guru Di Sekolah Dasar Dengan Kurikulum 2013. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(2), 100–108. <https://doi.org/10.21009/jppp.052.07>

Jafari, S. M., Gharachorlo, A., & Rahimpour, M. (2017). Effects of Personality Factors on Organizational Citizenship Behavior among Nurses in Hospitals. *International Conference on Management and Economics Cohesion in Development*, 15.

Jasim, H., Mushraf, A. M., Al-Saqry, R., & Obaid, H. J. (2015). Abbas Mezeal Mushraf, Riyadh Al-Saqry, Haydar Jasim Obaid. The Impact of Big Five Personality Factors on Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Management Science*, 2(5), 93–97. <http://www.aascit.org/journal/ijms>

Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2019). The mediating role of organizational commitment between organizational justice and organizational citizenship behavior: Power distance as moderator. *Personnel Review*, 49(2), 445–468. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2018-0327>

Johnson, J. A. (1997). Seven Social Performance Scales for the California Psychological Inventory. *Human Performance*, 10(1), 1–30. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1001\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1001_1)

Judeh, M. (2011). Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Socialization and Organizational Commitment. *International Business Research*, 4(3), 171–181. <https://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p171>



- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 797–807. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, *53*, 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, *33*(4), 499–517. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, *9*(2), 131–146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kelsen, B. A., & Liang, H. Y. (2019). Role of the Big Five Personality Traits and Motivation in Predicting Performance in Collaborative Presentations. *Psychological Reports*, *122*(5), 1907–1924. <https://doi.org/10.1177/0033294118795139>
- Khan, S. K., Memon, M. A., Cheing, A., & Ting, H. (2021). Organizational citizenship behaviour and the mediating role of organizational commitment: A study of private universities. *International Journal of Business and Society*, *22*(1), 14–32. <https://doi.org/10.33736/IJBS.3160.2021>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (9th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pandiva Buku.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, *5*(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lau, C.-M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding Organizational Change: A Schematic Perspective. *The Academy of Management Journal*, *38*(2), 537–554. <https://www.jstor.org/stable/256692>

- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03.002>
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Maduningtias, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT GMF Aeroasia. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 02(04), 29–38.
- Maghfironsyah, F. A., & Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 1–14.
- Martha, M. (2020). Organizational Citizenship Behavior: Kontribusi Budaya Organisasi Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 26–36. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2652>
- Masruhin, A., & Kaukab, M. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Komitmen Organisasi, Partisipasi Masyarakat, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 118–130.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- Merentek, G. C., Adolfina, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship

Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2648–2657. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21046>

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Sablinski, C. J. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover Miriam Erez Published by: Academy of Management Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3069391> REFERENCES Linked references are available on JSTOR for this article: You may need to. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://www.jstor.org/stable/3069391>

Mitonga-Monga, J., & Cilliers, F. (2016). Perceived ethical leadership: Its moderating influence on employees' organisational commitment and organisational citizenship behaviours. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 35–42. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124608>

Moestain, I., Hamidah, & Kadir. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. *Management Science Letters*, 10(6), 1213–1224. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.037>

Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2014). The relationship between wellness behavior traits and organizational citizenship behavior traits. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(May 2014), 1–106.

Motaung, T. L., & Radebe, P. Q. (2018). Organisational Commitment and Job Satisfaction as Antecedents of Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(6A), 109–122.

Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Principles. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155–165.

N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Nishantha, B., & Eleperuma, N. (2018). Organizational Citizenship Behaviour of Knowledge Workers in Sri Lankan Context: a Correlational Analysis. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI(12), 14–43.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, 20(Nov 2005), 1–350. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- ÖZYILMAZ, A. F. (2020). A Research Aimed At Measuring The Relationship Between Organizational Cynicism And Organizational Commitment Health Sciences University Konya Training And Research Hospital Application. *International Applied Social Sciences Congress (C-IASOS)*, 477–494. [https://www.researchgate.net/profile/Derya-Kayma/publication/346969618\\_Social\\_Work\\_With\\_Disadvantaged\\_Groups\\_During\\_The\\_Pandemic\\_Period/links/5fd5f22345851553a0b167a2/Social-Work-With-Disadvantaged-Groups-During-The-Pandemic-Period.pdf#page=493](https://www.researchgate.net/profile/Derya-Kayma/publication/346969618_Social_Work_With_Disadvantaged_Groups_During_The_Pandemic_Period/links/5fd5f22345851553a0b167a2/Social-Work-With-Disadvantaged-Groups-During-The-Pandemic-Period.pdf#page=493)
- Pahirathan, A. (2018). Influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour : Special Reference to Private Banks in Batticaloa District. *International Journal of Trend in Research and Development*, 5(6), 293–300.
- Palinggi, Y., Mawardi, & Susandy. (2019). The Effect of Procedural Justice and Big Five Personality on Organizational Citizenship Behaviour Through Organizational Commitment of Employees At Kutai Kartanegara Tenggarong University. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 94(10), 108–115. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-10.14>
- Paul T. Costa, J., & McCrae, R. R. (1992). Neo PI-R professional manual. In *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)* (pp. 223–256). Psychological

Assessment Resources.

- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB. *International Journal of BUsiness, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfacction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920630002600307>
- Priatama, Y. A. K., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2019). THE INFLUENCE OF PERSONALITY ORIENTATION BASED ON THE BIG FIVE PERSONALITY TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) NURSES IN RSU BINA KASIH. *Journal of Management*, 5, 1–8.
- Purba, D. E., Oostrom, J. K., Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2015). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business and Management*, 14(2), 147–170. <https://doi.org/10.1057/abm.2014.20>
- Qamarudin, Muninghar, & Riswati, F. (2020). PENGARUH MOTIVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT KABUPATEN PAMEKASAN. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(3), 407–419. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Rachman, F. F. (2020, April 15). Bisnis Arsitektur Tetap Moncer di Tengah Corona. *DetikFinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4977594/bisnis-arsitektur-tetap-moncer-di-tengah-corona>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Raharjo, S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 16(2), 46–59.

<http://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/view/213/179>

- Rahmawati, F. M., Hardienata, S., Retnowati, R., & Abidin, Z. (2020). *SEQUENTIAL EXPLORATORY ANALYSIS COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF PRIVATE KINDERGARTEN TEACHERS IN SUKABUMI DISTRICT*. 17(6), 7825–7844.
- Raudsepp, E. (1990). Are you flexible enough to succeed? *Manage*, 42(2), 6–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- Rothmann, I., & Cooper, C. (2008). *Organizational and Work Psychology: Topics in Applied Psychology* (1st ed.). Hodder Education.
- Ruokolainen, M. (2011). *Do organizational and job-related factors relate to organizational commitment?: a mixed method study of the associations* (A. Laitila (ed.)). Jyväskylä University Printing House. <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/42027>
- Sabahattin Mete, E. (2020). The Personality Traits in the Defense Industry: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982289>
- Saeedy, S., & Ali Rastgar, A. (2015). Study of the Role of Personality Factors in Organizational Citizenship Behaviors. *Trends Journal of Sciences Research*, 2(2), 50–55. <https://doi.org/10.31586/management.0202.01>
- Saif, N., Khattak, B. K., & Khan, M. S. (2015). Understanding the Relationship between Organization Commitment in Pakistan SME's Manufacturing Sector with Employees Citizenship Attitude. *Information and Knowledge Management*, 5(2), 114–125. <https://core.ac.uk/download/pdf/234671918.pdf>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30–42. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.1.30>
- Salwa, & Wikansari, R. (2017). Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 18(2), 164–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Santi, K. (2019). Pengaruh Big Five Personality Dengan Kejadian

Burnout Pada Mahasiswa Pendidikan Kedokteran. In *Jimki* (Vol. 8, Issue <https://bapin-ismki.e-journal.id/jimki/issue/view/volume-8-edisi-1-2020>, pp. 64–70).

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. In *Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 135–177). Information Age Publishing. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/273.pdf>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. In *John Wiley & Sons* (Seventh Ed). John Wiley & Sons.

Singh, A. P., Gupta, V. K., Dubey, A. P., & Singh, A. K. (2017). The Role of Work-Family Culture and Personality Traits in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of First-Level Managerial Personnel. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 58–71. <http://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0972687X&AN=121362091&h=sq%2BpVUaJCjEYBwmVi3Gfv%2Bq7pjb87VTHTJI1wKAX%2FZcyNcL0CPuDo9bY36L1%2FbBiX4SDq42x14TRvddCDYWT%2Fg%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resul>

Sjahrudin, H., & Sudiro, A. (2013). *Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia)*. 5(9), 95–105.

Smith, M. A., & Canger, J. (2004). Effects of Supervisor “Big Five” Personality on Subordinate Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(40), 465–481. <https://doi.org/10.1023/B>

Smith, R. W., Kim, Y. J., & Carter, N. T. (2020). Does It Matter Where You’re Helpful? Organizational Citizenship Behavior From Work and Home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 450–468. <https://doi.org/10.1037/ocp0000181>

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (F. S. Suryantoro (ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset.

Sourour, B. (2016, March 17). What it’s Like to Work as an Enterprise Architect. *The Enterprise Architecture Cookbook*. <https://eacookbook.com/what-it-s-like-to-work-as-an-enterprise-architecture-4082d838aa70>

Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>

- Spector, P. E. (2002). Employee control and occupational stress. *Current Directions in Psychological Science*, 11(4), 133–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00185>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (22nd ed.). Alfabeta.
- Supriadi, D., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2016). The Relationship of Transformational Leadership, Personality and Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(11), 43–47. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0411006>
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Performance. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34. <https://doi.org/10.24312/paradigms050102>
- Sutrino, A., Nurwati, & Adam, L. O. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Studi Pada Pendamping Desa Kabupaten Wakatobi. *Journal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 4(3), 114–131. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP/article/view/6367>
- Syabarrudin, A., Eliyana, A., & Naimah, J. (2020). Does employees' self-efficacy drive their organizational commitment? *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4), 135–141. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.4.21>
- Szostek, D. (2021). Employee Behaviors toward Using and Saving Energy at Work. The Impact of Personality Traits. *Energies*, 14(12), 3404. <https://doi.org/10.3390/en14123404>
- Taverne, J., Alfonso, B., Vivancos, E., & Botti, V. (2018). Modeling personality in the affective agent architecture GenIA3. *ICAART 2018 - Proceedings of the 10th International Conference on Agents and Artificial Intelligence*, 1(Icaart), 236–243. <https://doi.org/10.5220/0006597202360243>
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Department of Library Archival and Information Studies Faculty of Education University of Ibadah, Nigeria*, 2(April), 1–16. [https://www.researchgate.net/publication/28157288\\_Work\\_Motivation\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Organisational\\_Commitment\\_of\\_Librar](https://www.researchgate.net/publication/28157288_Work_Motivation_Job_Satisfaction_and_Organisational_Commitment_of_Librar)



y\_Personnel\_in\_Academic\_and\_Research\_Libraries\_in\_Oyo\_State\_Nigeria

- Thirumarasi, M., & Kamaraj, M. (2017). Influence of Big Five Personality on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal Of Business and Administration Research Review*, 1(20), 134–140. [www.skirec.org](http://www.skirec.org)
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26–33. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-2-1>
- Triyono, R. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Papyrus Sinar Sinanti.
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of Being Exposed: The Trait-Relatedness of the Impostor Phenomenon and its Relevance in the Work Context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Vina, T. M. H., & Hassan, H. (2017). The role of personality on the relationship between perceived organizational politics and turnover intention. *International Journal of Business Management*, 2(2), 1–18.
- Vincher, A. J., Switzer, F. S., Roth, P. L., & Schippmann, J. S. (1998). A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Performance for Salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 586–597.
- Wasti, S. A., & Can, Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 404–413. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.003>
- Watrous-Rodriguez, K. M. (2010). What makes a good citizen? An examination of personality and organizational commitment as predictors of organizational citizenship behavior. *ProQuest Publishing*, May, 168.
- Wibowo, T. S., & Mochklas, M. (2020). Urgency of organizational citizenship behavior towards performance of nurses of Type-C hospitals in Surabaya. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 4534–4538.

- Williamson, I. O., Burnett, M. F., & Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 28–43. <https://doi.org/10.1108/13527600910930022>
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.a1123.095120>
- Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan. Ilmu perilaku*. Alfabeta.
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102(March 2016), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.004>
- Wulani, F., Supriharyanti, E., & Agustian, B. (2019). Leadership Style, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior on Credit Union in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 11(14), 80–88. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (I)*. Kencana.