

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
EKONOMI**

Oleh :
Arum Senja Permatasari
NIM: 20108020072

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
EKONOMI**

Oleh :

**Arum Senja Permatasari
NIM: 20108020072**

Dosen Pembimbing:

**Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
NIP: 19920418 201903 2 015**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-848/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPERIBADIAN, KETERIKATAN KERJA, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (STUDI KASUS PADA BPRS HIK MCI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARUM SENJA PERMATASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020072
Telah diujikan pada : Senin, 27 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 666283a1ad2cc



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 66618fed50a0b



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 66612417e8965



Yogyakarta, 27 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 666671120f5f3

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Arum Senja Permatasari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Arum Senja Permatasari

Nim : 20108020072

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 19 Maret 2024

Pembimbing



Fitri Zaqlina, S.E.I., M.E.K
NIP. 19920418 201903 2 015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Arum Senja Permatasari

NIM : 20108020072

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusunan siap mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Maret 2024

Penyusun,



Arum Senja Permatasari
Nim. 20108020072

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arum Senja Permatasari
NIM : 20108020072
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Eksklusif Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada BPRS HIK MCI Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan mengolah dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 Maret 2024

Yang Menyatakan,



Arum Senja Permatasari

20108020072

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

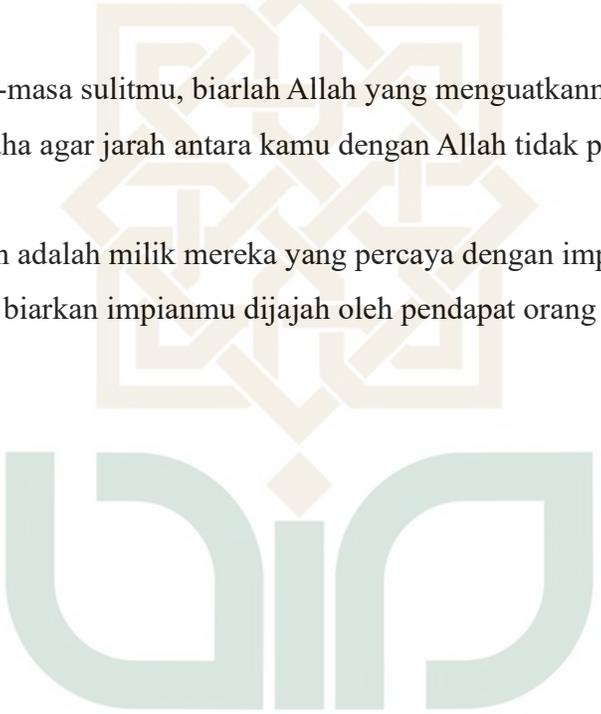
(Qs. Ar-Rumm:60)

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Qs. Al- Baqarah:286)

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh.”

“ Masa depan adalah milik mereka yang percaya dengan impiannya dan jangan biarkan impianmu dijajah oleh pendapat orang lain.”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahi berbagai nikmat sehingga serangkaian proses dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Tak lupa, shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa mengharapkan pertolongan pada hari akhir.

Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk keluarga besar khususnya kedua orang tua tercinta, Bapak Suparmono dan Ibu Endarwati serta adik saya Muhammad Imron, para sahabat, serta pihak yang penulis temui dalam serangkaian proses penyusunan skripsi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Ša ^ʿ	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra ^ʿ	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa ^ʿ	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža ^ʿ	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa''	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha''	H	Ha
ء	Hamza H	'	Apostrof
ي	Ya''	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta''addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>„iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”). Karena ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
الولياء ك كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-- َ ---	Fathah	Ditulis	A
-- ِ -	Kasrah	Ditulis	I
-- ُ - -	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa"ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah+ya" mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah+ya" mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah+ya" mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A''antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U''iddat</i>
لنشكرتم	Ditulis	<i>La''in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qomariyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata Satu Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar penyusunan penulisan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman. Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan penulisan skripsi ini banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, saran dan serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.

6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Supermono dan Ibu Endarwati yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas dan Adik saya Muhammad Imron yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Teman saya Minsya'atul Mardhiyah yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk dalam proses penulisan skripsi.
9. Teman-teman KKN 111 wates kota magelang yang telah memberikan dukungan penulis selama mengerjakan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga khususnya teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.
11. Untuk Arum Senja Permatasari. Terimakasih sudah mau berjuang dan kuat dalam menyelesaikan semua ini. Terimakasih banyak sudah bertahan dan terus siap akan hal yang datang kedepannya.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Maret 2024



Arum Senja Permatasari

NIM. 20108020072

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teoritik	10
1. Teori Atribusi.....	10
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
3. Kepribadian.....	15
4. Keterikatan Kerja.....	19
5. Keadilan Organisasi.....	21
B. Tinjauan Pustaka	25

C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pemikiran	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	35
C. Teknik Pengumpulan Data	36
D. Variabel dan Definisi Operasional	36
E. Skala Pengukuran Penelitian	39
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
B. Hasil dan Analisis	47
C. Pembahasan	63
BAB V	70
PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	78

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	36
Tabel 3. 2 definisi dan indikator pengukuran variabel dependen.....	37
Tabel 3. 3 Definisi dan indikator pengukuran Variabel independen.....	38
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran Penelitian.....	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4. 15 Ringkasan Hasil Hipotesis.....	63
Tabel 4. 16 Jawaban Kuesioner Kepribadian.....	63
Tabel 4. 17 Jawaban Kuesioner Keterikatan Kerja.....	66
Tabel 4. 18 Jawaban Kuesioner Keadilan Organisasi.....	68

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Histogram Regresi Standar.....	53
Gambar 4. 2 Uji Normal P-Plot.....	54
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Lampiran Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 1. 2 Tabulasi Jawaban Responden	82
Lampiran 1. 3 Hasil Pengolahan Data.....	90
Lampiran 1. 4 Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 1. 5 Dokumentasi.....	98
Lampiran 1. 6 Biodata Penulis	99



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, keterikatan kerja, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Obyek penelitian ini adalah BPRS HIK MCI Yogyakarta. Data penelitian yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Versi 26. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta variabel kepribadian, keterikatan kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: Kepribadian, Keterikatan Kerja, Keadilan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

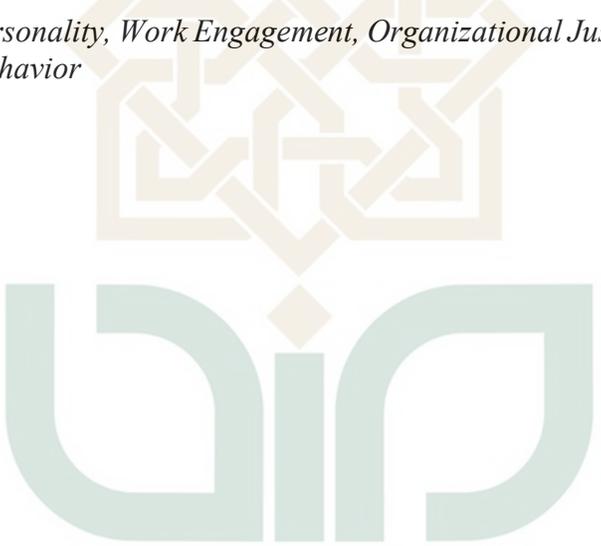


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of personality, work engagement, and organizational justice on organizational citizenship behavior. The object of this research is BPRS HIK MCI Yogyakarta. The research data used is primary data obtained from employees of BPRS HIK MCI Yogyakarta. This research used a sample of 54. The analytical tool used was IBM SPSS Version 26. This research used quantitative methods. The results of this research show that personality variables have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The work engagement variable has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. The organizational justice variable does not have a significant effect on organizational citizenship behavior. And the variables of personality, work engagement, and organizational justice jointly influence organizational citizenship behavior.

Keywords: *Personality, Work Engagement, Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan terutama ditentukan oleh kinerja karyawannya (Hasibuan, 2008). Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang baik maka karyawan di dalam perusahaan tersebut akan berkinerja baik dan mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya oleh karena itu, karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan.

Robbins (2017) mengemukakan tiga alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan alasan pertama adalah manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir, adalah sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

BPRS HIK MCI Yogyakarta, merupakan sebuah perbankan yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 Januari 2008 dan berlokasi di Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut laporan keuangan audit per tanggal 31 Desember 2021, aset bank syariah HIK MCI Yogyakarta mencapai jumlah sekitar RP.187,997 miliar, menjadikan sebagai BPRS terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2021 (www.bprshikmci.co.id).

BPRS HIK MCI Yogyakarta telah beroperasi selama 15 tahun dan tetap eksis sampai saat ini. Kehadiran BPRS tersebut tidak dapat dilepaskan dari kinerja karyawan yang tinggi terhadap BPRS HIK MCI Yogyakarta. Kemudian diperkuat dengan data prestasi kinerja yang dicapai oleh BPRS HIK MCI Yogyakarta selama beberapa tahun terakhir, yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Penghargaan BPRS HIK MCI Yogyakarta

Tahun	Penghargaan
2016	Predikat “Sangat Bagus” atas Kinerja Tahun 2016
2018	Predikat “Sangat Bagus” atas Kinerja Tahun 2017
2018	The Most Profitable 2015-2017
2019	Predikat “Excellent” atas Kinerja Tahun 2018
2019	The Best Performance Tahun 2019

Sumber: Website BPRS HIK MCI Yogyakarta

Jika dilihat dari tabel penghargaan yang diperoleh oleh BPRS HIK MCI Yogyakarta di atas, prestasinya cukup konsisten selama beberapa tahun terakhir. Namun setelah tahun 2019 BPRS HIK MCI Yogyakarta belum kembali mendapatkan penghargaan yang sebelumnya pernah didapatkan. Hal ini bisa jadi terkait dengan menurunnya perilaku kewarganegaraan atau OCB di dalam organisasi. OCB adalah sikap bebas atau sukarela dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan (Najih & Mansyur, 2020).

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang positif berupa kesadaran dan kesiapan untuk terlibat dan memberikan masukan kepada organisasi

melebihi apa yang secara formal dibutuhkan di dalamnya (Ukkas & Latif, 2017). Kehadiran OCB memberikan manfaat bagi perusahaan karena mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Husniati et al (2018) bahwa tindakan sukarela karyawan, yang memiliki efek menguntungkan pada efektivitas organisasi tetapi tidak secara langsung terkait dengan kompensasi. OCB menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi karena mencakup perilaku yang tidak secara langsung terkait dengan tugas pokok karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

OCB merujuk pada tindakan sukarela karyawan yang melampaui tanggung jawabnya untuk mendukung kemajuan organisasi. Organisasi yang memiliki anggota tim dengan perilaku OCB cenderung mencapai tujuannya dengan lebih efektif, karena OCB membawa berbagai manfaat yang positif (Ferdiansyah & Safitri, 2023).

OCB memiliki dua manfaat utama. Pertama, manfaat bagi karyawan dimana perilaku OCB dapat berperan sebagai dukungan emosional dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kedua, manfaat bagi organisasi dimana perilaku OCB dapat menjadi faktor pendukung produktivitas karyawan, menciptakan hubungan positif, dan meningkatkan produktivitas organisasi (A. M. Wibowo & Izzati, 2019) untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan salah satunya dapat dicapai dengan Kepribadian (Sambung et al., 2012).

Kawiana (2018) Menyatakan bahwa kepribadian merupakan gambaran diri individu yang memengaruhi perilaku secara khas dan fleksibel. Kepribadian

terbentuk dari penggabungan faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Meskipun faktor genetik tidak sepenuhnya menentukan namun memiliki peran penting dalam membentuk kepribadian. Faktor genetik dapat tercermin dalam tiga dimensi yaitu atribut fisik, psikologis, dan tingkat kecerdasan. Di samping itu, lingkungan juga memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang, dipengaruhi oleh interaksi sosial dan budaya yang ada disekitar.

Kepribadian menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajer, manajer dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam menentukan penempatan yang sesuai untuk pekerjaan tertentu. Penelitian Putra & Arianto (2023) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB, serta diperkuat oleh penelitian Pletzer et al (2021) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batilmurik, 2021) bahwa kepribadian tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain kepribadian terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi OCB. Song et al (2019) menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku OCB karyawan tergantung pada faktor keterikatan kerja itu sendiri. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai bagian dari suatu organisasi yang menjalankan tugasnya dengan melakukan aktivitas fisik, berpikir secara kognitif dan mengekspresikan dirinya secara emosional selama menjalankan pekerjaannya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Keterikatan kerja yaitu dimana seorang karyawan terhubung secara psikologis dengan pekerjaannya, dan melihat kinerjanya memiliki nilai penting, baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Seseorang

yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik sangat antusias dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan.

Keterikatan Kerja disebabkan oleh sikap positif yang telah diperlihatkan oleh karyawan. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja mampu menunjukkan tingkat energi yang tinggi saat bekerja dan bersedia untuk berkontribusi seoptimal mungkin kepada organisasi dengan menginvestasikan kemampuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sofiah et al (2022) keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya jika karyawan terikat dalam pekerjaannya maka mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik dan berkontribusi lebih besar dalam pekerjaan mereka dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Wulandari (2021) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memberikan pengaruh terhadap OCB. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perkasa & Herawaty (2021) menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain kepribadian dan keterikatan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah keadilan Organisasi. Keadilan organisasi menurut Purwantoro & Bagyo (2019) menjelaskan bahwa keadilan organisasi mencerminkan tingkat di mana individu merasa diperlakukan secara merata dalam lingkungan kerja. Keadilan organisasi melibatkan pengakuan yang adil terhadap keputusan yang diambil oleh atasan, hal ini mencerminkan kesetaraan dan keadilan dalam konteks pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa di tempat kerja diperlakukan secara adil dan merata, maka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Keadilan Organisasi telah di konfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dwika & Adnyani, 2020) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Artinya semakin tinggi keadilan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan maka semakin tinggi pula perilaku OCB dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wahyuni & Supartha 2019) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permasih & Adriansyah (2021) bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Dari beberapa penjelasan penelitian di atas ditemukan bahwa terdapat suatu perbedaan antara penelitian satu dan yang lainnya. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya hasil variabel yang tidak konsisten. Maka peneliti perlu mempelajari lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi OCB. Berdasarkan ketiga variabel yang diberikan tersebut pada akhirnya peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepribadian, Keterikatan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”** (Studi Kasus pada BPRS HIK MCI Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian, keterikatan kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta?

2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta?
3. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta?
4. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel kepribadian, keterikatan kerja, dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
4. Untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi BPRS HIK MCI Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan guna meningkatkan mutu SDM khususnya bagi BPRS HIK MCI Yogyakarta.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama yang terkait tentang kepribadian, keterikatan kerja, keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan gambaran dalam menerapkan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diperoleh selama kuliah dalam praktisi yang sangat berharga.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan, yaitu pendahuluan, landasan teori dan kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum, diantaranya adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang mendasari masalah yang ingin diteliti. Selain itu bagian ini menjelaskan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data sekaligus interpretasi hasil sebagai pembahasan penelitian yang diperoleh dari objek penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh penelitian, implikasi dari hasil penelitian, serta saran-saran dan masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan serta analisis data tersebut yang sudah didapatkan mengenai pengaruh variabel kepribadian (X1), keterikatan kerja (X2), dan keadilan organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan responden sebanyak 54 karyawan di BPRS HIK MCI Yogyakarta. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
2. Keterikatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.
3. Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS HIK MCI Yogyakarta.

B. Saran

Saran bagi perusahaan, berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sebaiknya pihak BPRS HIK MCI Yogyakarta memperhatikan kembali perilaku keadilan organisasi dengan baik, karena dengan adanya penerapan yang baik maka akan membuat karyawan menciptakan sikap *organizational citizenship behavior* kepada perusahaan.

Adapun penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepribadian dan keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Kedua variabel tersebut sudah ditetapkan dengan baik, sehingga tugas perusahaan adalah mempertahankannya agar terikat baik. Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel independen yang lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sehingga nanti bisa diketahui dimensi lain yang berpengaruh secara maksimal terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Amdanata, D., Yusanrinofitri, Y., & Oemar, F. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan keterikatan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 4(1), 14-30.
- Amri, K. (2013). *Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepercayaan Pada Atasan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)*. <https://www.researchgate.net/publication/335452753>
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*
- Asdiki, M., & Isyandi. (2016). Hubungan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Dan Spiritual Kerja (Studi Media Massa Di Pekan Baru. *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis*, 8 (3).
- Batilmurik, R. W. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja dimediasi organizational citizenship behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri Kupang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(2), 186–197.
- Darmawan, A., Bagis, F., Tri Handani, A., Vina Rahmawati, D., & Muhammadiyah Purwokerto, U. (2021). KARYAWAN JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. (2020). Keadilan organisasional, trust, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2207.
- Fahlevi, R., Sitinjak, C., Risal Tawil, M., Jeremy Kasingku Arief Yanto Rukmana, F., Muhammad Ramadhan Nur Rofiq Addiansyah, A. M., & Y Zebua, R. S. (2023). *PENULIS: PSIKOLOGI KEPEMIMPINAN*. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Fairus, A. A., Kurniawan, J. E., Ellya, J., & Fakultas Psikologi, K. (2018). Hubungan antara Kesesuaian Peran Kerja dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Tekstil. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 12–18.
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' Perceptions of CSR, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effects of

Organizational Justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1731. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101731>

- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 883–894.
- Gea, S. R., & Lase, D. (2024). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi Pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Kota Gunungsitoli. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 2979-2990.
- Hairani, C., Suryatni, M., & Suryani, E. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Ntb). *Jurnal Penelitian MSDM*, 1(1), 39–51.
- HAN, J. H. (2020). The Effects of Personality Traits on Subjective Well-being and Behavioral Intention Associated with Serious Leisure Experiences. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 167–176. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.167>
- Hariato, T., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2023). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Boga Inti. In *Feedforward: Journal of Human Resource* (Vol. 3, Issue 1).
- Harumi, T. A. M., & Riana, I. G. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Distribusi-Journal of Management and Business*, 7(1), 93–108.
- Hazzi, O. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior: A holistic review. *Global Encyclopedia of public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-12. doi: 10.1007/978-3-319-31816-5_3677-1
- Husniati, R., Dewi, D., & Pangestuti, C. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn "Veteran" Jakarta*.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>

- Maharani, T. D., & Frianto, A. (2023). Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 406–417.
- Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3–8.
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347-354.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Oktavianti, S., Dacholfany, M. I., Sutanto, A., Magister, M., Pendidikan, A., Metro, U. M., & Magister, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 4(2).
- Perkasa, D. H., & Herawaty, Y. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Memengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 90–103. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i1.27>
- Permasih, D., & Adriansyah, A. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*. Doi: <https://doi.org/10.51805/Jmbk.V2i2.42>.
- Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2021). HEXACO Personality and Organizational Citizenship Behavior: A Domain- and Facet-Level Meta-Analysis. *Human Performance*, 34(2), 126–147. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1891072>

- Praborini, Y., Asaroni, T., Naim, M., & Febriano, Y. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Tinggal dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 99–112. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.185>
- Purwantoro, H., & Bagyo, Y. (2019). Citizenship organizational behavior ability to increase the effect of organizational climate, work motivation, and organizational justice on employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3(2), 195. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v3i2.7455>
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education : The Mediating Roles Of Job Involvement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1471(1), 012025. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>
- Putra, H., & Arianto, T. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 487–500.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Saadi, S. D. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 318–330.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sambung, R., Thoyib, A., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 12–20.
- Salsabila, A. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Organizational Justice, Dan Perceived Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perusahaan Uno.co. *IKRAITH-EKONOMIKA*. 7(2), 122-133.

- Simanullang, T. (2021). *Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan)*. 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Sofiah, D., Hartono, M., & Christian, F. (2022). Peran work engagement pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behavior dosen milenial. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 180–194.
- Song, E. J., Kim, M. J., & Koh, M. S. (2019). Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 167–174.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sugiarto, A., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). *Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen*. 3(1).
- Sukmarani, S. (2022). Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 22–41. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3538>
- Sutrisno Hadi. 1991. *Statistik dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Euilibrium*, 06, 19-28.
- Vossen, J., & Hofmans, J. (2021). Relating within-person personality variability to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: A resource-based perspective. *European Journal of Personality*, 35(4), 450–465. <https://doi.org/10.1177/08902070211005623>
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6079. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p11>
- Wayan, N., Dewi, V. P., Dwi Widyaningrum, A. A., & Vipraprastha, T. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bhuwana Permai*.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara Employee Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(03), 1–9.

Wikantari, M. (2019). *Pengaruh Faktor-Faktor Personality Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.

Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256–265.

