HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1

Diajukan Oleh :

BOGY JUNIAR GINTANG KUMARA

F. 100090159

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Yang Diajukan Oleh :

Bogy Juniar Gintang Kumara

F. 100090159

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji:

Tanggal, 10 Februari 2014

Pembimbing

(Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si)

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**

Yang diajukan oleh

BOGY JUNIAR GINTANG KUMARA

F.100090159

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal Maret 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psi.

Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S. Psi, M. Si

Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M. Si

Surakarta, Maret 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,

(Taufik Kasturi, S.Psi, M.Si, Phd)

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

ABSTRAKSI

Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki individu dalam bekerja secara tim termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal ini hanya ditunjukkan oleh individu yang peduli dan peka terhadap kepentingan individu lain. Keterampilan interpersonal berupa perilaku *extra-role* dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun kenyataannya sikap sukarela karyawan yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dinilai masih kurang. Masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena komitmen organisasi yang kurang dari karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan. 2) Untuk mengetahui tingkat OCB pada karyawan. 3) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan. 4) Untuk mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap OCB.

Subjek berjumlah 100 karyawan yang bekerja di bagian kasir dan penjaga stand di Ratu Luwes Pasar Legi, dan memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan *random sampling.* Alat pengumpul data berupa skala, yaitu Skala OCB dan Skala Komitmen Organisasi. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Product Moment.*

Kesimpulan penelitian ini yaitu: 1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. 2) Tingkat OCB pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi. 3) Komitmen organisasi karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi. 4) Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 89,3%.

Kata kunci : *komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Ratu Luwes Pasar Legi*

PENDAHULUAN

Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu ditanamkan suatu sikap dimana individu harus mampu bekerja secara tim, bukan bekerja secara individu. Pergeseran ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Perlunya kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu mengatasi konflik yang muncul, dan mengakui perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim. Sehingga, kerja dalam tim ini diharapkan dapat memacu perkembangan di negara-negara yang memiliki nilai kolektivistik tinggi, bukan individualistik yang tinggi. Menurut Hofstede (Purba dan Seniati, 2004), Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki nilai kolektivistik yang cukup tinggi, dalam arti kepentingan kelompok lebih dijunjung diatas kepentingan individu, sehingga sistem kerja tim berkembang secara pesat di Indonesia.

Sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada diri karyawan. Konovsky dan Organ, (2006) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Kemudian Organ (Triyanto & Santosa, 2009) mengidentifikasikan 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousnes* dan *sportsmanship*.

Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula OCB pada diri karyawan. Namun pada kenyataannya, sikap sukarela karyawan yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan

organisasi dinilai masih kurang, masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena komitmen organisasi yang kurang dari karyawan itu sendiri. Alasan penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan mengenai komitmen organisasi yang memberikan dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Sehingga muncul pertanyaan apakah komitmen organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya Organization Citizenship Behavior pada karyawan, atau sebaliknya malah memberikan dampak yang signifikan terhadap menurunnya OCB. Pentingnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, menjadikan karyawan mampu mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. 2) Untuk mengetahui tingkat Organizational Citizenship Behavior pada karyawan 3) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan dan 4) Untuk mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (*OCB*) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Organ, 2006). Menurut Organ (Robbins, 2008), *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak

diberikan hukuman. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan tatanan perilaku umum yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bantuan, *discritionary*, dan menjadi kebutuhan pekerjaan normal (Budihardjo, 2004). Moorman dan Blakely (Budihardjo, 2004) menangkap bahwa perasaan atas OCB ketika mengindikasikan satu warga yang baik sebagai karyawan yang menawarkan dukungan pada organisasi, ketika kebutuhan tersebut tidak merupakan kebutuhan secara verbal. Organ (2006) mengidentifi kasikan 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism, courtesy (keso-panan), civic virtue (kebajikan organisasi),conscientiousness (ber - hati-hati)* dan *sportsmanship (sportif)*.

Organ (2006) mengkate-gorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap kerja dan variabel kontekstual : a) Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidak pedulian dengan penghargaan, motivasi, kebutuhan, dan nilai individu; b) Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, *person organization fit*, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan dan keadilan organisasi; dan c) Faktor-faktor kontekstual adalah pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi, atau lingkungan. Variabel kontekstual meliputi: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang berkaitan dengan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk

melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Steers (Kuntjoro, 2002) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan, loyalitas karyawan terhadap organisasi.

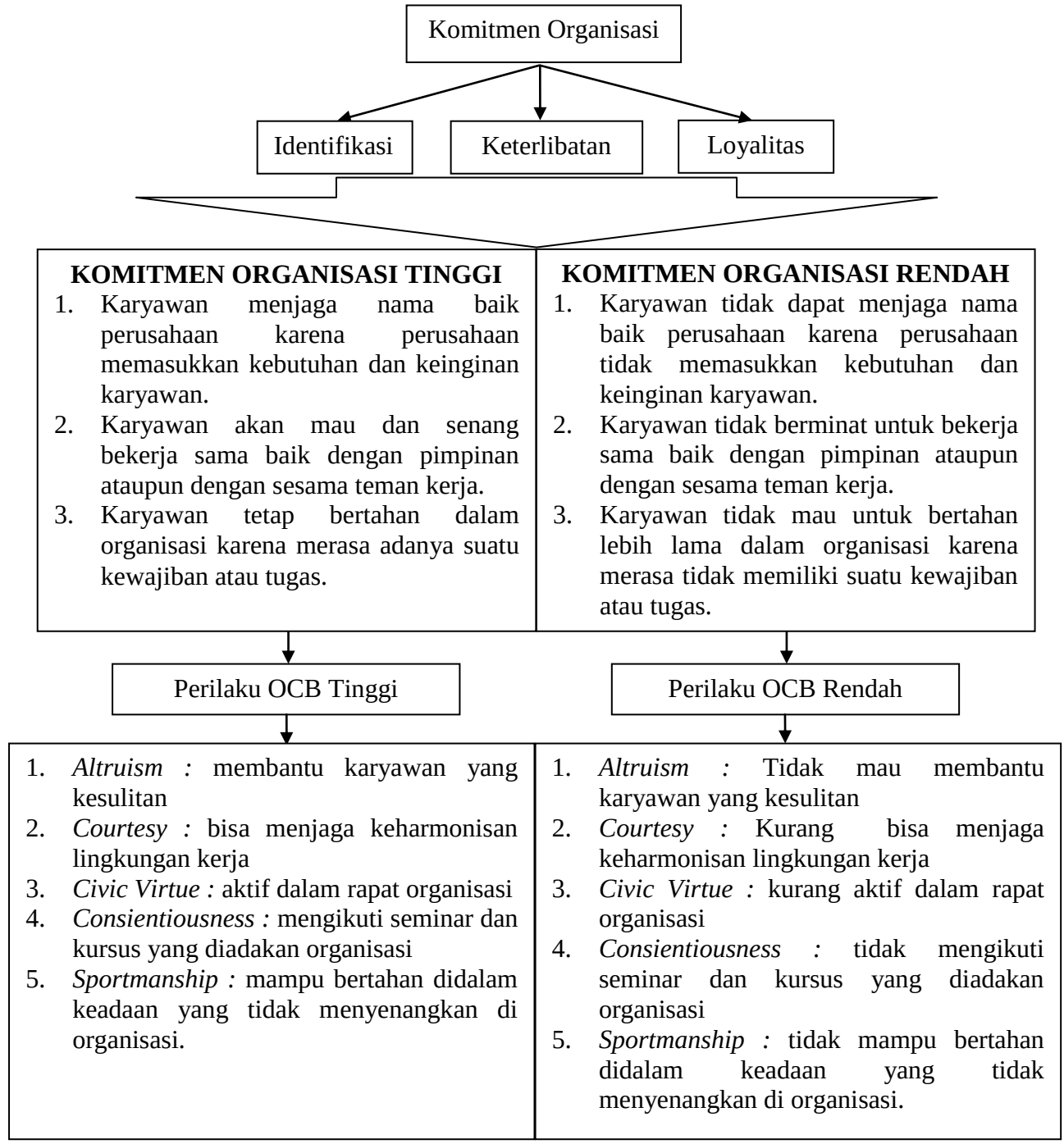
Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat 3 aspek yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri individu, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (Steers, dalam Kuntjoro, 2002).

Pertama, individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut dapat menghasilkan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Karyawan akan menyetujui kebijaksanaan organisasi, menjunjung kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi serta memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Kedua, adanya keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan menyebabkan karyawan akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama sehingga karyawan dapat menjalankan keputusan tersebut secara sukarela yang juga membantu mewujudkan visi dan misi organisasi.

Ketiga, individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Steers (Kuntjoro, 2002) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Individu akan bersedia dalam melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Hasilnya, individu akan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempatnya bekerja.


Komitmen Organisasi
Identifikasi
Keterlibatan
Loyalitas
KOMITMEN ORGANISASI TINGGI
1. Karyawan menjaga nama baik perusahaan karena perusahaan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan.
2. Karyawan akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.
3. Karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.
KOMITMEN ORGANISASI RENDAH
1. Karyawan tidak dapat menjaga nama baik perusahaan karena perusahaan tidak memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan.
2. Karyawan tidak berminat untuk bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.
3. Karyawan tidak mau untuk bertahan lebih lama dalam organisasi karena merasa tidak memiliki suatu kewajiban atau tugas.
Perilaku OCB Tinggi
Perilaku OCB Rendah
1. Altruism : membantu karyawan yang kesulitan
2. Courtesy : bisa menjaga keharmonisan lingkungan kerja
3. Civic Virtue : aktif dalam rapat organisasi
4. Consientiousness : mengikuti seminar dan kursus yang diadakan organisasi
5. Sportmanship : mampu bertahan didalam keadaan yang tidak menyenangkan di organisasi.
1. Altruism : Tidak mau membantu karyawan yang kesulitan
2. Courtesy : Kurang bisa menjaga keharmonisan lingkungan kerja
3. Civic Virtue : kurang aktif dalam rapat organisasi
4. Consientiousness : tidak mengikuti seminar dan kursus yang diadakan organisasi
5. Sportmanship : tidak mampu bertahan didalam keadaan yang tidak menyenangkan di organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap berdasarkan jenjang pendidikan di Ratu Luwes Pasar Legi sebanyak 100 orang karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala Komitmen Organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment* dengan bantuan software SPSS versi 15,00.

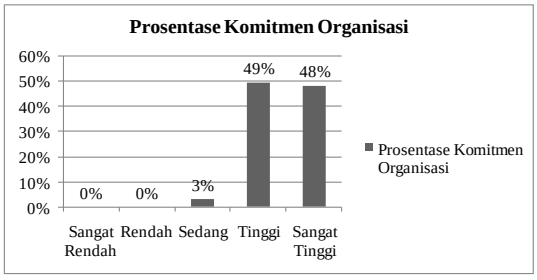
PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 -16 September 2013. Berdasarkan hasil teknik analisis *Product Moment* dari *Pearson* dengan menggunakan program SPSS 15.0 *For Windows* dapat diketahui bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,945 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 (p<0,01) maka kesimpulannya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Organ (2006), OCB dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah faktor sikap kerja, yaitu emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, *person organization fit*, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan dan keadilan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan pendapat dari Hannam dan Jimmieson (Robbins, 2008) yang mengemukakan bahwa

faktor-faktor yang mendasari timbulnya OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, karakteristik pimpinan, persepsi terhadap keadilan dan karakteristik individu.

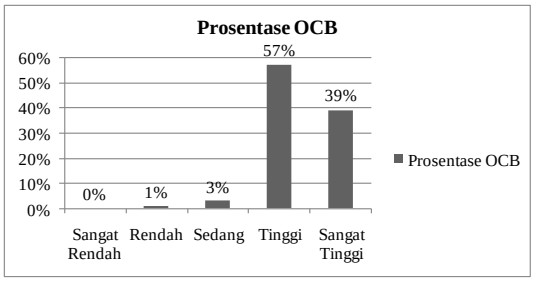
Berdasarkan kategorisasi komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki komitmen organisasi sangat rendah, yang dapat diartikan tidak ada karyawan yang memiliki komitmen organisasi sangat rendah; 0% (0 orang) karyawan yang memiliki komitmen organisasi kategori rendah; 3% (3 orang) karyawan yang memiliki komitmen organisasi sedang; 49% (49 orang) karyawan yang tergolong memiliki komitmen organisasi tinggi; dan 48% (48 orang) karyawan yang tergolong memiliki komitmen organisasi sangat tinggi.



Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah memiliki semua aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan yang tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan aspek-aspek yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri individu menurut Steers (Kuntjoro, 2002). Karyawan dengan identifikasi perusahaan yang tinggi memiliki tingkah laku *organizational citizenship* yang lebih tinggi daripada karyawan dengan identifikasi perusahaan yang rendah. Partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkah laku *organizational citizenship.* Dan loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingkah laku *organizational citizenship.*

Berdasarkan kategorisasi OCB dapat diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki OCB sangat rendah, yang dapat diartikan tidak ada karyawan yang memiliki OCB sangat rendah; 1% (1 orang) karyawan yang memiliki OCB kategori rendah; 3% (3 orang) karyawan yang memiliki OCB sedang; 57% (57 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB

tinggi; dan 39% (39 orang) karyawan yang tergolong memiliki OCB sangat tinggi. Persentase dan jumlah terbanyak menempati kategori tinggi.



Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah memiliki semua aspek OCB yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness* dan *sportmanship* yang tergolong tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Organ (2006), OCB dipengaruhi oleh tiga faktor, salah satunya adalah faktor sikap kerja, yaitu emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, *person organization fit*, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan dan keadilan organisasi.

Sumbangan efektif komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 89,3 %, hal ini berarti variabel komitmen organisasi merupakan prediktor utama dari OCB karyawan. Sedangkan terdapat 10,7 % variabel lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diluar komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, *person organization fit*, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Penelitian ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan dalam hal metode pengumpulan data, dimana metode pengumpulan data yang digunakan hanya berupa skala sehingga kurang dapat mengungkap aspek-aspek lainnya secara mendalam tentang gejala psikologis yang tampak. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik atau metode pengumpulan data lainnya, misalnya wawancara, observasi dan psikotes.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : 1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

karyawan Ratu Luwes Pasar Legi; 2) Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi; 3) Komitmen organisasi karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi; 4) Peranan atau Sumbangan Efektif (SE) pada variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 89,3% yang artinya masih terdapat 10,7 % variabel lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, serta dari kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: 1) Bagi Perusahaan Ratu Luwes Pasar Legi : Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menjaga komitmen organisasi pada diri karyawan agar tidak menurun sehingga karyawan lebih produktif dan membantu mengembangkan visi dan misi perusahaan itu sendiri. Adapun cara menjaga maupun meningkatkan komitmen organisasi antara lain : a. Perusahaan sebaiknya tetap memberikan fasilitas atau kebutuhan karyawan sebagai penunjang loyalitas karyawan. Misalnya memberikan asuransi dan menaikkan gaji karyawan yang telah bekerja minimal selama 3 tahun; b. Perusahaan mengadakan pengawasan kerja secara teratur yang bertujuan agar produktivitas karyawan tidak menurun dan perusahaan mengetahui apa yang menjadi kendala karyawan dalam bekerja. Perusahaan menyediakan tim *survey* pengawasan kerja karyawan, dan tim *survey* tersebut juga dapat memberikan solusi terhadap kendala karyawan dalam bekerja; c. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang lebih produktif daripada karyawan lain misalnya memberikan jaminan sosial. Hal ini betujuan untuk memacu motivasi karyawan lain agar tetap produktif serta menjaga loyalitas karyawan itu sendiri; 2) Bagi Karyawan : Diharapkan karyawan dapat menjaga dan lebih meningkatkan komitmen

organisasi yang sudah tinggi sehingga dapat menumbuhkan kinerja yang lebih optimal serta memajukan apa yang menjadi tujuan perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara: a. Karyawan lebih berusaha untuk ikut berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang diadakan oleh perusahaan serta mempunyai loyalitas yang tinggi; b. Karyawan mengedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi; c. Menumbuhkan rasa bangga dan keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat; 3) Bagi Peneliti Lain: Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sama diharapkan dapat mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas hasil penelitian. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, karakteristik pimpinan, persepsi terhadap keadilan dan karakteristik individu, iklim organisasi, dan jenis kelamin sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi penelitian-penelitian berikutnya terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.* Edisi V. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Azwar, S. 2001. *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.

Berita Resmi Statistik. 7-5-2012. *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2012*. Jakarta : Badan Pusat Statistik

Budihardjo, A. 2004. Mengenal *Organizational Citizenship Behavior (*OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.

Coetzee, M. 2005. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd. http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf. 16 Maret 2013.

Danim, S. 2000. *Metode Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Cetakan 2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Fitarani, F, 2009. *Organizational Citizenship Behavior* Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Telkon Kandatel Semarang. *Skripsi.* Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata

Hadi, S. 2001. *Metodologi Research.* Yogyakarta : Andi Offset

Ivancevich, J., Konopaske, R. & Matteson, M.T. 2006. *Organizational Behavior and Management*. Edisi 7. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.

Khalid, S & Ali, H.. 2005. The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Withdrawal Behavior: A Malaysian Study. *International Journal Of Management and Entreprenuership*, 1(1):30-40, 2013.

Kuntjoro, Z. 2002. *Komitmen Organisasi.* http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm. (17 Maret 2013).

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi 10. Yogyakarta. Andi Offset.

Novliadi, F. 2007. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

Oktaviansyah, D.A. 2008. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Indigenous. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi.* Vol. 20, No. 1, hal : 58-67.

Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.* Lexington, MA: Lexington Books.

Priyanto, P. H. 2000. *Pedoman Penulisan Skripsi.* Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

Purba, E.D., & Seniati, A.N.L. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior. *Sosial Humaniora, Vol. 8 No. 3 : 105-111*. Depok : Makara

Robbins, P. S. 2008. *Perilaku Organisasi.* Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.

Saragih, R & Joni. 2007. Individualism-Collectivism (ic) As An Individual Difference Predictor Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In An Accounting Environment Setting. Jurnal Manajemen

Universitas Kristen Maranatha Bandung; Volume 6, No.2, Mei 2007.

Srimulyani, A.V. 2009. Tipologi Anteseden Komitmen Organisasi. *Jurnal*, Madiun

Suliman, A, & Iles, P. 2000. "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look." *Journal of Managerial Psychology* ,15 (5): 1-9.

Tella, A; C.O. Ayeni dan S.O. Popoola. 2007. "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", *Library Philosophy and Practice.* http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.pdf., 2013.

Triyanto, A & Santosa, C. E. 2009. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 4*.

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia : Bandung.