

Hasil-Erita_Santri

by Erita Erita

Submission date: 16-Aug-2022 12:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 1883086795

File name: 4493-22392-2-PB-Santri.pdf (391.57K)

Word count: 3522

Character count: 22919



Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur

A Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review

Santri Mariah Khaerunisah^(1*), Herlina Siwi Widiana⁽²⁾ & Erita Yuliasesti Diah Sari⁽³⁾
Magister Psikologi Profesi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Disubmit: 24 November 2020; Diproses: 21 Desember 2020; Diaccept: 09 Oktober 2021; Dipublish: 02 Desember 2021

*Corresponding author: E-mail: santrimariah@gmail.com

Abstrak

Karyawan yang bersedia memberikan kinerja melebihi harapan organisasi dan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal nya dibutuhkan oleh organisasi yang sukses, hal ini disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mengacu pada perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan saat berada di organisasi sebagai bagian dalam organisasi. OCB di tempat kerja ini dianggap penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi serta bagi efisiensi dan produktivitas karyawan itu sendiri agar lebih maksimal. Penelitian ini merupakan penelitian kajian literatur (*literatur review*) dan untuk mengetahui sumber asli dari suatu kutipan peneliti menggunakan teknik sitasi (*citation*). Ada banyak penelitian yang membahas mengenai OCB, beberapa peneliti setuju bahwa terdapat dua kategori dalam OCB yaitu OCB yang diarahkan ke organisasi (OCBO) dan OCB yang diarahkan pada individu (OCBI). Tulisan ini secara kritis menelaah literatur tentang perilaku kewarganegaraan organisasi dan konstruksi terkait lainnya serta berisi tentang dimensi, faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan OCB dari waktu ke waktu.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Perilaku Sukarela

Abstract

Successful organizations need employees who will do more than their normal job duties or employees who will deliver performance that exceeds the expectations of the organization, this is called Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB refers to the voluntary behavior shown by employees while in the organization, as good citizens of the organization. OCB in the workplace is considered important for the survival of an organization and can also maximize the efficiency and productivity of employees and the organization. This type of research is literature review research and uses citation techniques to find out the original source of a quote. There are many studies that discuss OCB, some researchers agree that OCB divided into two categories, namely OCB directed to organizations (OCBO) and OCB directed at individuals (OCBI). This paper critically examines the literature on organizational citizenship behavior and other related constructs and contains dimensions, factors and results from previous research related to OCB over time.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); Voluntary Behavior

How to Cite: Khaerunisah, S.M., Widiana, H.S., & Sari, E.Y.D. (2021), Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur, *Jurnal Diversita*, 7 (2): 133-140.

PENDAHULUAN

Di dunia yang kompetitif saat ini, organisasi terus mencari metode baru untuk memaksimalkan efisiensi dan upaya personel mereka. Kondisi organisasi yang berbeda saat ini dan meningkatnya tingkat kompetisi serta afeksi mereka dalam kondisi ini menyebabkan organisasi memiliki generasi personel baru, yang disebut relawan organisasi atau karyawan yang bekerja secara sukarela. Jelas, personel ini membedakan antara organisasi afektif dan non-afektif (Podsakoff et al., 2000).

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang bertindak di luar tugas dan peran mereka; upaya-upaya yang berada di luar peran dan harapan organisasi atau manajemen, hal ini disebut dengan OCB (Dipaola & Tschannen-Moran, 2001).

Perilaku yang melebihi ringkasan deskripsi pekerjaan (*job desc*) dapat dianggap penting untuk keberhasilan organisasi jangka panjang. Organ (1988) dan Jahangir et al. (2004) berpendapat bahwa suatu organisasi tidak dapat bertahan atau berkembang jika anggotanya tidak terlibat dalam semua perilaku positif. Katz (1964) mengusulkan bahwa setiap anggota organisasi harus melaksanakan persyaratan peran spesifik dan terlibat dalam aktivitas inovatif dan spontan yang melampaui pekerjaannya.

Organ (1988) berpendapat bahwa perilaku di tempat kerja ini dianggap penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi serta bagi efisiensi dan produktivitas karyawan agar lebih maksimal. Kontribusi peran ekstra ini telah menerima banyak perhatian di sektor laba dan nirlaba, yaitu, bank dan rumah sakit

(Zaman et al., 2012), karyawan universitas (Murtaza et al., 2014), organisasi keuangan syariah (Mohammad et al., 2015), pengaturan sekolah (Somech & Ron, 2007; Zeinabadia, 2010) dan di antara pegawai negeri sipil (Ramalu & Rashid, 2016).

Tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai perilaku OCB, dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga karyawan dapat menerapkan perilaku tersebut agar efisiensi dan produktivitasnya dalam organisasi semakin maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kajian literatur (*literatur review*) dimana metode pengumpulan data pustakanya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, jurnal ilmiah, koran, majalah dan dokumen lainnya) (Sukmadinata, 2005). Literatur review adalah rangkaian kegiatan membaca, mencatat dan mengolah topik penulisan atau variabel penelitian juga yang diminati (Nursalam, 2008).

Pencarian data literatur dilakukan melalui berbagai database baik nasional maupun internasional seperti EBSCO, Springer Link, DOAJ, Google Scholar. Data yang telah didapat dari berbagai informasi kepustakaan tersebut dikumpulkan menjadi satu kesatuan dan digunakan untuk memecahkan topik atau variabel yang telah ditentukan dengan cara mendeskripsikannya (K, 2007). Peneliti terlebih dahulu melakukan penelusuran tinjauan pustaka untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik, yaitu *organizational citizenship behavior (ocb)*.

Untuk mengetahui sumber asli dari suatu kutipan maupun mengutip suatu

pernyataan dari ahli lain, peneliti menggunakan teknik sitasi (*citation*). Berdasarkan sumber pustaka yang relevan, peneliti kemudian menganalisis, membandingkan hasil penelitian satu dan lainnya, mencari kesamaan dan perbedaan, dan meringkas. Metode tersebut membantu peneliti untuk mengkaji perkembangan teori *organizational citizenship behavior (ocb)* dan gambaran perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)* dari berbagai perspektif kehidupan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian kajian literatur (*literatur review*), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali disampaikan kepada dunia sains oleh Bateman dan Organ (1983).

Organ menganggap OCB sebagai perilaku pribadi dan sewenang-wenang yang tidak didefinisikan dengan benar oleh sistem remunerasi formal organisasi dan umumnya meningkatkan produktivitas organisasi. Sewenang-wenang disini berarti bahwa perilaku ini tidak termasuk di dalam rincian tugas pekerjaan, tidak wajib bagi karyawan untuk melakukannya, dan jika tidak dilakukan, tidak akan ada hukuman untuk itu (Podsakoff et al., 2000).

OCB atau peran ekstra didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan sukarela yang dilakukan karyawan untuk organisasi mereka (Carmeli & Josman, 2006), dan perilaku melebihi persyaratan pekerjaan dasar seseorang di tempat kerja (Jahangir et al., 2004).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ (1997) memiliki lima dimensi, tujuh jenis kategori berdasarkan tinjauan pustaka (Podsakoff et al., 2000),

tiga komponen (Graham, 1991), dua kategori (OCB-O dan OCB-I) menurut Williams dan Anderson (1991), perilaku OCB karyawan dipengaruhi oleh delapan faktor menurut Organ dalam Titisari (2014) dan dua belas faktor menurut Wirawan (2014).

Berdasarkan studi Organ (1997), OCB memiliki lima dimensi termasuk *Altruisme*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportmanship*.

1. *Altruisme* didefinisikan sebagai membantu anggota organisasi lainnya dalam tugas mereka. Misalnya secara sukarela membantu karyawan baru ataupun rekan kerja yang melebihi beban berlebih, membantu pekerja yang tidak hadir, membimbing karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit. Smith, Organ dan Near (1983) mendefinisikan altruisme sebagai perilaku sukarela di mana seorang karyawan memberikan bantuan kepada individu dengan masalah tertentu untuk menyelesaikan tugasnya dalam keadaan yang tidak biasa. Podsakoff et al. (2000) telah menunjukkan bahwa altruisme secara signifikan terkait dengan evaluasi kinerja, dan juga efektivitas positif.
2. *Civic Virtue* merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan bahwa ia patuh untuk berpartisipasi, terlibat secara aktif, dan peduli dengan kehidupan perusahaan, terus terang mengutarakan pendapat, menghadiri pertemuan, berdiskusi dengan kolega mengenai masalah-masalah mengenai organisasi (Podsakoff et al., 2000). Perilaku tersebut mencerminkan pengakuan karyawan sebagai bagian dari organisasi dan menerima tanggung

jawab yang disyaratkan sebagai warga negara organisasi (Podsakoff et al., 2000). Peneliti lain telah menemukan bahwa *civic virtue* meningkatkan kuantitas kinerja dan membantu mengurangi keluhan pelanggan (Walz & Niehoff, 2000).

3. *Conscientiousness* disebut kepatuhan dengan standar, pedoman dan peraturan organisasi seperti mematuhi peraturan dan regulasi, tidak mengambil istirahat tambahan, dan bekerja ekstra panjang (Mackenzie et al., 1993). Organ (1988) mendefinisikannya sebagai pengabdian pada pekerjaan yang melebihi persyaratan formal seperti bekerja berjam-jam, dan secara sukarela melakukan pekerjaan di luar *jobdesc* nya.
4. *Courtesy* melibatkan membantu orang lain dengan mengambil langkah-langkah untuk menghindari masalah di antara rekan kerja serta berkonsultasi sebelum mengambil tindakan (Mohammad et al., 2011). Sopan santun mengacu pada gerakan yang membantu orang lain untuk mencegah masalah interpersonal terjadi, seperti memberikan informasi sebelumnya tentang jadwal kerja kepada seseorang yang membutuhkan, berkonsultasi dengan orang lain sebelum mengambil tindakan apa pun yang akan mempengaruhi mereka (Organ, 1997).
5. *Sportmanship* ditunjukkan dengan perilaku tidak mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting. Sikap sportif didefinisikan sebagai kesediaan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang tak terhindarkan dan pemaksaan pekerjaan tanpa mengeluh (Organ, 1997).

Sportifitas yang baik akan meningkatkan tekad dan moral kelompok kerja dan akibatnya mengurangi pergantian karyawan (Podsakoff et al., 2000).

OCB merupakan upaya yang dilakukan untuk pemeliharaan serta peningkatan konteks sosial dan psikologis karyawan guna mendukung kinerja tugasnya di organisasi (Organ, 1997). Berdasarkan tinjauan pustaka, OCB dapat dikategorikan menjadi tujuh jenis (Podsakoff et al., 2000).

1. Membantu perilaku berarti secara sukarela membantu orang lain. Altruisme adalah pendahulu dari perilaku membantu.
2. Sportivitas mengacu pada mempertahankan sikap dan kemauan positif yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mengorbankan kepentingannya sendiri demi organisasi atau untuk yang lebih besar kepentingan organisasi.
3. Loyalitas organisasi tidak hanya berarti loyal kepada organisasi, tetapi juga membuat upaya tulus untuk mempromosikan citra positif organisasi kepada orang luar.
4. Kepatuhan organisasi menyiratkan mematuhi peraturan perusahaan, dan prosedur, menjadi karyawan dan pelayan yang baik.
5. Inisiatif individu berarti proaktif. Ini merujuk pada upaya tulus untuk meningkatkan hasil kerja dan mendorong orang lain untuk melakukannya.
6. Kebaikan sipil mengacu pada mengambil bagian dalam keanggotaan politik organisasi, terlibat dalam masalah kebijakan dan pemantauan atas nama masyarakat.

7. Pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk meningkatkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk memperluas kontribusi ke organisasi.

Graham (1991) mempresentasikan model OCB dan mengidentifikasi tiga komponen: (1) ketaatan organisasi; (2) loyalitas organisasi; dan (3) kemitraan organisasi.

1. Ketaatan Organisasi

Istilah ini menggambarkan perilaku yang mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan struktur dan disiplin yang masuk akal yang diterima. Indikator ketaatan organisasi adalah perilaku seperti menghormati aturan penyerahan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terkait sumber daya organisasi.

2. Loyalitas organisasi

Loyalitas terhadap organisasi berbeda dari loyalitas kepada diri sendiri. Loyalitas dalam konteks ini adalah kepada individu lain dan unit organisasi, serta menyatakan tingkat ekspresi dedikasi staf untuk melindungi dan mempertahankan nilai-nilai organisasi.

3. Kemitraan organisasi

Istilah ini disertai dengan partisipasi karyawan dalam tata kelola perusahaan di mana perusahaan dapat menunjuk karyawannya menghadiri pertemuan untuk berbagi ide dengan orang lain dan untuk menyadari masalah saat ini (Bienstock et al., 2003). Sejalan dengan penelitian Chahal dan Mehta (2010) lebih lanjut menyebut perilaku OCB akan berdampak pada kinerja organisasi, yaitu, mengurangi

turnover, mengurangi absensi, dan juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

OCB menurut Williams dan Anderson (1991) terdiri dari dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. Kategori pertama terdiri dari perilaku yang secara langsung berdampak pada keseimbangan pertukaran sosial antara karyawan dan organisasi, yaitu, OCB yang diarahkan ke organisasi (OCBO). OCBO mencakup perilaku yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi tanpa tindakan yang ditujukan khusus terhadap anggota atau anggota organisasi mana pun (misalnya mematuhi aturan informal, atau menjadi sukarelawan untuk komite).

Podsakoff et al. (2000) memberi label kepatuhan organisasi ini karena melibatkan internalisasi aturan dan kebijakan perusahaan. Selanjutnya, Williams dan Anderson (1991) mendefinisikannya sebagai perilaku yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi secara umum. Perilaku-perilaku ini termasuk memberikan pemberitahuan sebelumnya tentang ketidakhadiran di tempat kerja atau mematuhi peraturan yang dirancang secara informal untuk menjaga ketertiban.

Kategori kedua terdiri dari perilaku-perilaku yang memiliki dampak tidak langsung dan diarahkan pada individu (OCBI) (Lee & Allen, 2002; Williams & Anderson, 1991). OCBI mengacu pada perilaku yang langsung menguntungkan individu tertentu dalam suatu organisasi, dan dengan demikian, berkontribusi secara tidak langsung terhadap efektivitas organisasi (Lee & Allen, 2002; Williams & Anderson, 1991).

Podsakoff et al. (2000) memberi label dimensi ini sebagai perilaku membantu dan mendefinisikannya sebagai sukarela membantu orang lain dengan masalah terkait pekerjaan. Sementara peneliti lain telah membahas kategori perilaku ini dalam beberapa cara, semuanya mirip dengan definisi OCBI (Williams & Anderson, 1991).

Penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan menganggap OCB sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Morrison, 1994; Tepper et al., 2001) dan berpikir hal tersebut dapat memberikan imbalan yang diinginkan (Hui et al., 2000). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa karyawan akan menunjukkan perilaku OCB lebih sering ketika mereka menganggapnya sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Hofmann et al. 2003; Morrison, 1994; Tepper et al., 2001) dan mereka percaya itu akan memuaskan kepentingan pribadi (perseorangan yang dirasakan individu), (Haworth & Levy, 2001; Hui et al., 2004).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan. Pertama Organ et al dalam Titisari (2014) menyebut bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi peningkatan OCB, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

Sedangkan Wirawan (2014) menyebutkan bahwa kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai,

umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB.

Sebuah studi yang dilakukan pada karyawan ritel di Yogyakarta Indonesia, menemukan bahwa beberapa faktor demografi seperti usia dan pendidikan mempengaruhi kepuasan karyawan dan tingkat OCB, misalnya, semakin tinggi latar belakang pendidikan, semakin tinggi kepuasan dan tingkat OCB (Saepung et al., 2011).

Hasil penelitian Mohammad et al. (2011) menunjukkan ketika karyawan merasa bahwa organisasi mereka perhatian dan peduli terhadap pertumbuhan, pengembangan, dan kemajuan pribadi mereka dalam pekerjaan mereka, mereka merasa bahagia dan puas dengan organisasi mereka. Selain itu, mereka menemukan diri mereka berkewajiban membalas dengan mempraktikkan dan menunjukkan sikap dan perilaku positif yang akan menguntungkan organisasi mereka secara umum daripada individu tertentu dalam organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah yang telah dilakukan peneliti, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipahami sebagai perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan saat berada di organisasi, sebagai bagian yang baik dalam organisasi. OCB memiliki lima dimensi yaitu *Altruisme*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy* dan *Sportmanship* serta tiga komponen yaitu ketaatan organisasi, loyalitas organisasi dan kemitraan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi. Perilaku OCB penting dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, hal ini karena OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi.

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang OCB diharapkan dapat memperkaya kajian literatur dengan mencari data dari berbagai database lainnya selain dari database yang telah peneliti gunakan pada kajian literatur ini agar lebih memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi yaitu memberi gambaran bahwa OCB di tempat kerja ini dianggap penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi dan juga dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Bienstock, C. C., Demoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378. <https://doi.org/10.1108/08876040310482775>
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403-419. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1904>
- Chahal, H., & Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (ocb): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447. <https://doi.org/10.1177/105268460101100503>
- Graham, J. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270. <https://doi.org/10.1007/BF01385031>
- Haworth, C. L., & Levy, P. E. (2001). The importance of instrumentality beliefs in the prediction of organizational citizenship behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 64-75. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1784>
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170-178. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.170>
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822-828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in china: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311-321. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.311>
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- K, S. S. (2007). *Menulis ilmiah: Metode penelitian kualitatif*. Yayasan obor indonesia.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-146. <https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>

- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80. <https://doi.org/10.2307/1252058>.
- Mohammad, J., Quoquab, F., R. (2015). Organisational citizenship behaviour in the islamic financial sector : does islamic work ethic make sense? *International Journal Business Governance and Ethics*, 10(1), 1-27. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2015.068674>
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149-165.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Source: The Academy of Management Journal*, 37(6), 1543-1567.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2014). Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nursalam. (2008). *Konsep & metode keperawatan (ed.2)*. Salemba Medika.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, Dennis W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Book.
- 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://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Ramalu, S. S., & Rashid, Z. M. (2016). Islamic work ethic and organizational citizenship behaviour : A study among civil servants in malaysia. *South East Asia Jpurnal of Contemporary Business, Economics, and Law*, 11(2), 52-61.
- Saepung, W., Sukirno, & Siengthai, S. (2011). The relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior (ocb) in the retail industry in indonesia. *World Review of Business Research*, 1(3), 162-178.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38-66. <https://doi.org/10.1177/0013161X06291254>
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode penelitian pendidikan (Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Ed.)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Tepper, B. J., Lockhart, D., & Hoobler, J. (2001). Justice, citizenship, and role definition effects. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 789-796. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.789>
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24(3), 301-319. <https://doi.org/10.1177/109634800002400301>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 601-617.
- Wirawan. (2014). *Teori kepemimpinan ilmu perilaku*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Zaman, H. M. F. , Marri, M. Y. K. , Sadozai, A. M. , & Ramay, M. I. (2012). Islamic work ethics in contemporary era and its relationship with organizational citizenship behavior (a study based on public sector hospitals and bank in Pakistan). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 772-779.
- Zeinabadia, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb) of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.225>

Hasil-Erita_Santri

ORIGINALITY REPORT

40%

SIMILARITY INDEX

34%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

10%

★ Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On