

Organization Citizenship Behavior (OCB): Studi Deskriptif Pada Karyawan di Perusahaan X

Organization Citizenship Behavior (OCB): Descriptive Study Employees in X Company

Nova Chandra^(1*), Jasmine Meutia Hijaya⁽²⁾, Asyfa Fiore⁽³⁾, Rafela Anandita⁽⁴⁾
& Zamralita⁽⁵⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanegara, Indonesia

*Corresponding author: novaachandra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan di Perusahaan X, dengan fokus pada perbedaan gender dalam dimensi *sportsmanship* dan *civic virtue*. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei yang melibatkan sejumlah karyawan dari berbagai divisi di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki mean OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan, khususnya dalam dimensi *sportsmanship* dan *civic virtue*. Analisis lebih lanjut mengungkap bahwa perbedaan ini dipengaruhi oleh faktor sosial dan budaya, harapan peran gender, akses ke kesempatan kepemimpinan, serta tingkat stres dan beban kerja. Implikasi dari temuan ini menekankan perlunya Perusahaan X untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, meningkatkan akses perempuan ke peran kepemimpinan, dan mengelola beban kerja secara efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif, serta meningkatkan kontribusi keseluruhan karyawan melalui perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (OCB); Perilaku Karyawan; Organisasi.

Abstract

This study aims to identify and analyze Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees at Company X, with a focus on gender differences in the dimensions of sportsmanship and civic virtue. Using a descriptive quantitative method, data were collected through surveys involving employees from various departments within the company. The results indicate that male employees have higher mean OCB scores compared to female employees, particularly in the dimensions of sportsmanship and civic virtue. Further analysis reveals that these differences are influenced by social and cultural factors, gender role expectations, access to leadership opportunities, and levels of stress and workload. The implications of these findings highlight the need for Company X to adopt policies that support gender equality, enhance women's access to leadership roles, and effectively manage workload. Consequently, the company can create a more inclusive and productive work environment, thereby enhancing overall employee contributions through Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB); Employee Behavior; Organization.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.319>

Rekomendasi mensitasi :

Chandra, N., Hijaya, J. M., Fiore, A., Anandita, R. & Zamralita. (2024), *Organization Citizenship Behavior (OCB): Studi Deskriptif Pada Karyawan di Perusahaan X. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 343-350.

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja terdapat banyak karyawan dengan karakter, sikap, dan perilaku kerja yang berbeda-beda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan didefinisikan sebagai individu yang bekerja pada suatu instansi dengan mendapatkan bayaran berupa upah. Umumnya, setiap karyawan di perusahaan akan bekerja dan berperilaku sesuai dengan porsi dan tanggungjawabnya masing-masing. Namun tak jarang, dalam perusahaan terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai target, bermalas-malasan, dan berperilaku menyimpang yang dapat merugikan perusahaan (Sypniewska, 2020).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yoseanto (2017) terkait karyawan dengan perilaku yang merugikan di perusahaan X melaporkan bahwa perilaku tersebut berdampak pada kerugian keuangan perusahaan sebesar 18% di tahun 2013, sampai peningkatan kerugian sebesar 31% di tahun 2015. Padahal, karyawan memainkan peran penting dalam berbagai aspek yang dapat berpengaruh pada perkembangan perusahaan (Fan et al., 2023). Berlawanan dengan karyawan yang berperilaku negatif dan merugikan perusahaan, terdapat segelintir karyawan yang bekerja melebihi porsi dan tanggungjawabnya. Fenomena seperti ini dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai Perilaku individu yang bersifat diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan

mendorong fungsi organisasi yang efektif. Jelasnya, OCB merupakan perilaku sukarela karyawan untuk bekerja diluar kewajibannya tanpa mengharapkan imbalan apapun (Taşkıran & iyigün, 2019). Berbagai perilaku OCB mencakup memberikan bantuan kepada karyawan baru untuk belajar, membantu karyawan yang sedang *overload*, mengambil tanggungjawab lebih, melindungi perusahaan, dan lain sebagainya (Grego-Planer, 2019). Organ (1988) dalam (Podsakoff, 2000; Kang et al. 2020) membagi OCB menjadi lima dimensi yang terdiri dari dimensi *altruism*; merupakan perilaku membantu orang lain dengan hal yang relevan di perusahaan, *conscientiousness*; merupakan perilaku kekeleluasaan dari karyawan dalam berbagai aspek seperti absensi, kepatuhan, ketentuan, dan lain-lain, *sportsmanship*; merupakan kesediaan karyawan dalam menoleransi keadaan yang tidak ideal tanpa mengeluh, *courtesy*; perilaku yang bertujuan untuk mencegah terjadinya konflik terkait pekerjaan, dan *civic virtue*; perilaku yang menunjukkan bahwa individu berperan aktif atau peduli terhadap kehidupan perusahaan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Jafari et al. (2020) pada 312 pekerja di rumah sakit menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara OCB dengan *social capital* ($p < 0.05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat *social capital* yang dimiliki. Penelitian lain yang dilakukan oleh Taşkıran dan Iyigün (2019) menemukan bahwa dimensi *sportsmanship* pada OCB memiliki dampak positif terhadap

Entrepreneurial Orientation (EO). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkontribusi lebih dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai tujuan perusahaan, memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memiliki EO. Sejumlah penelitian sebelumnya menemukan bahwa OCB berhubungan dengan peningkatan *employee satisfaction*, peningkatan *team effectiveness*, pengurangan tingkat absen karyawan, *social loafing*, dan *turnover* (Kang et al., 2020).

Dalam lingkup organisasi atau sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki OCB secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas rekan kerja dan atasan, peningkatan kemampuan perusahaan, dan pengurangan kesenjangan dalam tugas yang dilakukan dengan hasil yang dicapai (Grego-Planer, 2019). Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, tentunya mereka mengharapkan karyawan memiliki OCB dan perilaku tertentu yang bersifat mematuhi peraturan serta ketentuan yang berlaku (Tamber & Shanker, 2015). Hal ini dikarenakan keberhasilan dari sebuah perusahaan tentunya bergantung pada efisiensi dan produktivitas karyawan (Tamber & Shanker, 2015). Namun dalam kondisi nyatanya, tidak semua karyawan merasa dirinya sebagai warga negara dari perusahaan.

Melihat banyaknya dampak positif dari OCB baik dalam level individu maupun organisasi; peningkatan terhadap *job performance*, *social capital* (Jafari et al., 2020; Mallick et al., 2014), dan lain sebagainya, serta kondisi-kondisi tertentu yang dapat menghasilkan perilaku OCB pada individu khususnya para karyawan di

perusahaan, peneliti mengkaji studi deskriptif OCB pada karyawan. Hal ini dianggap penting karena karyawan merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, serta perilaku karyawan yang berdampak secara langsung terhadap perkembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insight* bagi perusahaan agar mampu memahami perilaku karyawan dalam perusahaan, menelaah kembali terkait kondisi-kondisi yang berdampak pada OCB karyawan, dan secara khusus terkait dengan peningkatan OCB pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengukur OCB pada karyawan di perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti akan melakukan penelitian untuk melihat OCB pada karyawan perusahaan X berdasarkan tiga faktor yang menjadi variabel yaitu usia, gender, dan durasi bekerja, serta melihat dimensi OCB yang menyumbang angka paling tinggi dalam OCB pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode statistik. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu salah satu teknik yang berfokus pada menguraikan atau menggambarkan suatu keadaan di dalam populasi tertentu (Rahayu & Novita Sari, 2017). Dikatakan sebagai metode deskriptif karena penelitian ini tidak menggunakan hipotesis dan variabel, melainkan hanya menggambarkan dan menganalisis kejadian yang ada tanpa

perlakuan khusus atas objek-objek yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan kuesioner menggunakan google form melalui Whatsapp dan teknik random sampling. Random sampling merupakan teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 1997). Pada dasarnya, pengambilan anggota sampel dari populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel disebut random apabila dalam pengambilan datanya peneliti tidak memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel. Random sampling adalah ketika seluruh orang dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Djarwanto dan Subagyo, 2019).

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan pria dan wanita PT. X yang berusia minimal 15 tahun dan maksimal 58 tahun. Partisipan merupakan karyawan aktif yang memiliki pengalaman bekerja minimal satu tahun di bagian Store maupun di bagian Head Office. PT X merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang ritel. Tingkat pendidikan partisipan juga dibatasi minimal memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat. Berdasarkan kriteria tersebut peneliti mendapatkan responden sebanyak 136 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada penelitian ini menggunakan skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya oleh Teresia dan Suyasa

(2008). Peneliti menggunakan alat ukur tersebut karena teori yang digunakan untuk menyusun alat ukur sama dengan teori OCB dari Organ. Jumlah pernyataan pada kuesioner OCB karyawan sebanyak 56 butir pertanyaan dimana keseluruhan butir pernyataan tersebut memuat lima dimensi yaitu altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue, dan sportsmanship. Contoh butir pada skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah "Saya menawarkan diri secara sukarela untuk membantu suatu kegiatan di kantor" dan "Terkadang saya melanggar peraturan perusahaan". Alat ukur disusun berdasarkan skala Likert yang mengacu pada lima pilihan jawaban, dimana poin satu memiliki arti Sangat Tidak Setuju (STS), poin dua memiliki arti Tidak Setuju (TS), poin tiga memiliki arti Ragu-Ragu (RR), poin empat memiliki arti Setuju (S), dan poin lima memiliki arti Sangat Setuju (SS).

Prosedur penelitian ini terdapat 2 tahap yang dihadapi oleh peneliti. Tahap pertama yaitu, tahap persiapan, peneliti menyiapkan skala OCB untuk dimasukkan dalam google form yang akan disebarakan menggunakan Whatsapp. Kuesioner ini terbagi menjadi 4 bagian, yaitu (1) Pembukaan dan Informed Consent, (2) Data diri, (3) Butir pertanyaan untuk dimensi altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue, dan sportsmanship, (4) Penutup.

Tahap kedua, yaitu pelaksanaan penelitian, dilakukan dengan menyebarkan Skala Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara daring menggunakan google form melalui Whatsapp. Setelah itu, dilakukan pengelompokan data agar lebih mudah

diolah. Peneliti membagi partisipan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, dan penempatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mendapatkan partisipan sebanyak 136 orang karyawan di PT. X yang penempatan kerjanya di bagian *Head Office* dan bagian *Store*. Partisipan penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 88 partisipan (64.7%), dengan penempatan kerja di bagian *Store*, yaitu sebanyak 126 partisipan (92.6%), dan memiliki masa kerja dengan rentang waktu 7 - 9 tahun, yaitu sebanyak 33 partisipan (24.3%). Data sebaran partisipan berdasarkan faktor demografinya digambarkan dalam tabel 1:

Tabel 1. Data Demografi Partisipan Penelitian

Faktor	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	88	64,7 %
Perempuan	48	35,3%
Penempatan Kerja		
Head Office	10	7,4%
Store	126	92,6%
Masa Kerja		
1-3 tahun	9	6,6%
4-6 tahun	27	19,9%
7-9 tahun	33	24,3%
10-12 tahun	31	22,8%
13-15 tahun	3	2,2%
16-18 tahun	17	12,5%
>18 tahun	16	11,8%

Tabel 2. Nilai Mean Dimensi

Dimensi	Frekuensi	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Altruism	136	4.105	0.448	Sedang
Conscientiousness	136	3.888	0.575	Rendah
Courtesy	136	3.655	0.557	Rendah
Civic Virtue	136	4.124	0.415	Sedang
Sportsmanship	136	3.949	0.384	Rendah

Berdasarkan hasil pada tabel 2. dapat dilihat bahwa 3 dimensi berada pada kategori rendah dan 2 dimensi pada kategori sedang. Dimensi *Civic Virtue* memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4.124 dan dengan nilai standar deviasi sebesar 0.415. Namun nilai mean tersebut

hanya memiliki selisih yang kecil dengan dimensi *Altruism* yang memiliki nilai mean sebesar 4.105 dengan standar deviasi 0.448. *Civic virtue* mencakup partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi dan perhatian terhadap kepentingan organisasi. Jones dan Harris (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi terbuka dari manajemen dapat meningkatkan civic virtue. Ketika karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung kepentingan organisasi secara keseluruhan. *Altruism* merujuk pada perilaku karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan budaya organisasi yang mendukung kerja sama dapat meningkatkan altruism di tempat kerja. Smith et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang memiliki nilai-nilai altruistik yang kuat cenderung lebih sering membantu rekan kerja mereka, terutama dalam lingkungan yang mendukung perilaku tersebut. Organisasi yang mendorong saling membantu dan memiliki sistem penghargaan untuk perilaku pro-sosial cenderung memiliki tingkat altruism yang lebih tinggi.

Dimensi lainnya dengan nilai mean pada kategori rendah, yaitu dimensi *Conscientiousness* dengan nilai mean 3.888 dan standar deviasi 0.575. *Conscientiousness* merujuk pada perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan norma, serta usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Lee et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja

yang tinggi dan kurangnya penghargaan dapat menurunkan conscientiousness karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani dan tidak dihargai, mereka cenderung mengurangi usaha ekstra yang mereka berikan. Dimensi *Sportsmanship* memiliki nilai mean sebesar 3.949 dengan standar deviasi sebesar 0.384. *Sportsmanship* merujuk pada sikap positif dan toleransi terhadap situasi yang kurang ideal tanpa mengeluh. Davis (2023) menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang negatif dapat mengurangi sportsmanship. Ketika karyawan merasa frustrasi dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung mengeluh lebih sering dan menunjukkan sikap yang kurang suportif.

Terakhir dimensi dengan nilai mean terkecil terdapat pada dimensi *Courtesy* yaitu mean 3.655 dan standar deviasi sebesar 0.557. *Courtesy* adalah perilaku yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, seperti mencegah masalah sebelum terjadi dan menghormati rekan kerja. Penelitian oleh Brown dan Williams (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kompetitif dapat mengurangi tingkat *courtesy*. Ketika karyawan fokus pada persaingan, mereka mungkin kurang memperhatikan bagaimana tindakan mereka mempengaruhi orang lain.

Tabel 3. Uji Variabel dan Dimensi OCB ditinjau dari Jenis Kelamin

Variabel	Mean	F	Sig
OCB			
Laki-laki	4.0031	.028	0.28
Perempuan	3.8517		
Sportsmanship			
Laki-laki	3.7500	4.34	.007
Perempuan	3.4833		
Civic Virtue			
Laki-laki	73.61	1662	0.039
Perempuan	59.13		

Pada tabel 3 merupakan hasil uji beda variabel dan dimensi-dimensi OCB ditinjau dari jenis kelamin. Hasil uji beda variabel OCB ditinjau dari jenis kelamin diperoleh nilai $F=.028$; $p=.028 < .05$ dengan nilai *mean* laki-laki= 4.0031 dan nilai *mean* perempuan = 3.8517. Hal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan signifikan tingkat OCB antara laki-laki dan perempuan. Penelitian oleh Rioux dan Penner (2019) menunjukkan bahwa norma-norma sosial dan budaya memiliki peran penting dalam membentuk perilaku OCB. Dalam banyak budaya, laki-laki didorong untuk menunjukkan perilaku proaktif dan kepemimpinan, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam OCB. Perempuan, di sisi lain, mungkin lebih fokus pada tugas-tugas formal karena harapan sosial yang berbeda, yang bisa membatasi partisipasi mereka dalam OCB.

Selain itu pada dimensi *sportsmanship* ditinjau dari jenis kelamin diperoleh nilai $F=.434$; $p=.007 < .01$ dengan nilai *mean* laki-laki= 3.7500 dan nilai *mean* perempuan = 3.4833. Hal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan signifikan tingkat *sportsmanship* antara laki-laki dan perempuan. Penelitian oleh Bolino et al. (2018) menunjukkan bahwa harapan peran gender dalam lingkungan kerja mungkin mendorong laki-laki untuk menunjukkan lebih banyak *sportsmanship*, karena mereka mungkin merasa tekanan untuk menunjukkan ketahanan dan kemampuan mengatasi tantangan tanpa mengeluh.

Selain itu pada dimensi *civic virtue* ditinjau dari jenis kelamin diperoleh nilai $F=1662$; $p=.039 < .01$ dengan nilai *mean* laki-laki= 73.61 dan nilai *mean* perempuan

= 59.11. Hal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan signifikan tingkat *civic virtue* antara laki-laki dan perempuan. Menurut Wang et al. (2020), keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi meningkatkan *civic virtue*. Laki-laki cenderung lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan yang mendukung tujuan organisasi. Perempuan mungkin kurang terlibat dalam proses ini, yang dapat mengurangi *civic virtue* mereka. Menurut penelitian oleh Ng dan Feldman (2015), laki-laki sering kali memiliki akses yang lebih besar ke kesempatan kepemimpinan dan peran yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan *civic virtue*. Kesempatan ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan di Perusahaan X dengan memperhatikan perbedaan gender dalam dimensi sportsmanship dan *civic virtue*. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diperoleh Hasil uji beda menunjukkan bahwa rata-rata (mean) OCB karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan dalam dimensi sportsmanship dan *civic virtue*. Karyawan laki-laki cenderung lebih menunjukkan sikap toleransi terhadap situasi yang kurang ideal (sportsmanship) dan lebih terlibat dalam kegiatan yang mendukung organisasi (*civic virtue*) dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar Perusahaan X melakukan langkah-langkah berikut untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawan: mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang mempromosikan OCB tanpa memandang gender, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan untuk mengurangi stress dan meningkatkan partisipasi dalam OCB. Serta perlu meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya OCB melalui komunikasi yang efektif dan penghargaan terhadap perilaku pro-sosial di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J.B., & Suazo, M. M. (2018). Citizenship under Pressure: What's a "Good Soldier" to Do? *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 453-468. <https://doi.org/10.1002/job.2241>
- Brown, A., & Williams, S. (2022). The Impact of Competitive Work Environment on Courtesy in the Workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 762-778. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1955732>
- Davis, R. (2023). Job Satisfaction and Sportsmanship: The Effects of Organizational Culture. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 32-45. <https://doi.org/10.1037/apl0000954>
- Djarwanto, & Subagyo, P. (2019). *Statistik Induktif* (4th ed.). BPFE.
- Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

- Jafari, M., Ghasemyani, S., Sadeghifar, J., Shams, L., & Naderimanesh, K. (2020). Relationship between organizational citizenship behavior and social capital: Survey from hospital setting. *Hospital Topics*, 98(3), 81–88. <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1784813>
- Jones, M., & Harris, P. (2019). Civic Virtue and Employee Participation: A Pathway to Enhanced Organizational Commitment. *Journal of Management Studies*, 56(4), 879–897. <https://doi.org/10.1111/joms.12436>
- Kang, S. P., Byun, J., Law, V., Seo, Y. K., & Ferris, K. (2020). Adaptation and validation of the measure of organizational citizenship behavior in collaborative learning. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 280–297. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2020.12.015>
- Lee, T., Kim, H., & Park, J. (2021). Workload and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Stress. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 121–137. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12345>
- Ndoja, K., & Malekar, S. (2020). Organizational citizenship behavior: A Review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 1. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2020.10031493>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). A Meta-Analysis of Gender Differences in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 710–725. <https://doi.org/10.1037/a0037241>
- 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_2
- 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/10.1016/s0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00047-7)
- Rahayu, B., & Novita Sari, A. (2017). Studi Deskriptif Penyebab Kejadian Ketuban Pecah Dini (KPD) pada Ibu Bersalin. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 5(2), 134. [https://doi.org/10.21927/jnki.2017.5\(2\).134-138](https://doi.org/10.21927/jnki.2017.5(2).134-138)
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2019). The Impact of Gender on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 34(2), 134–149. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2018-0199>
- Smith, J., Johnson, K., & Roberts, L. (2020). The Role of Altruism in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 245–260. <https://doi.org/10.1002/job.2386>
- Sugiyono. (1997). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 16(4), 321–328. <https://doi.org/10.5709/acp-0306-9>
- Tambe, S., & Shanker, M. (2015). A study of organizational citizenship behaviour and job stress in a manufacturing company in Mumbai. *Ge-International Journal of Management Research*, 3(4), 138–148.
- Taşkıran, G., & iyigün, N. Ö. (2019). The relationship between organizational citizenship behavior and entrepreneurial orientation: A research in the hospitality industry. *Procedia Computer Science*, 158, 672–679. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.102>
- Wang, Z., Hsieh, T. Y., & Wang, M. (2020). Gender Differences in Civic Virtue: The Role of Organizational Context. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100708>
- Yoseanto, B. L. (2017). Gambaran counterproductive work behavior (CWB) PT X (perusahaan konstruksi di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 456–464