

## PAPER NAME

**3-Nov-2023-Prosiding-SERASI-2023\_compressed-66-75.pdf**

---

## WORD COUNT

**3979 Words**

## CHARACTER COUNT

**26655 Characters**

## PAGE COUNT

**10 Pages**

## FILE SIZE

**201.6KB**

## SUBMISSION DATE

**Mar 14, 2024 1:28 PM GMT+7**

## REPORT DATE

**Mar 14, 2024 1:29 PM GMT+7**

---

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

## Literature Review: *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Indonesia

(Literature Review: *Organizational Citizenship Behavior of Employees in Indonesia*)

Fairuz Dhiya Nur Rizqi\*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

Kristiana Haryanti, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia

✉ : \*fairuzdhiya01@gmail.com

### Abstract

Organizations need qualified employees who are willing to work outside their main duties, which is called organizational citizenship behavior (OCB). OCB in the workplace is considered important for organizational survival to increase performance and productivity. This research is a literature review study. The purpose of reviewing the literature on OCB is to provide a review of OCB research in Indonesia and to provide a more comprehensive understanding of various aspects of the OCB construct based on the dimensions of the results of previous studies. This literature review was conducted on articles examining OCB in Indonesia in the last five years. Articles are obtained through online journal databases, article searches are adjusted to the criteria; (1) the research was conducted from 2017 to 2022; (2) OCB research was conducted in Indonesia; (3) the article was entered into a accredited national journal when it was published, namely Sinta 1 to Sinta 4. Based on the results of the review, it shows that the majority of OCB research in Indonesia uses research methods in the form of a scale adapted from Organ theory with five dimensions, namely: altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness. The implications for further OCB research require a study of OCB assessment standards in companies so that OCB assessments can be differentiated from other types of work.

**Keywords:** OCB, Indonesia, literature review

### PENDAHULUAN

Perusahaan di Indonesia saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan integritas yang tinggi guna perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dengan taraf rata-rata, melainkan karyawan juga diharapkan mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat dalam pekerjaan, bersikap proaktif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Mandala dan Nurendra, 2020).

Produktivitas kerja karyawan menjadi aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Apabila perusahaan mempekerjakan individu yang tidak memiliki kualitas dan integritas yang baik maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaan. Salah satu perilaku dari sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan adalah *organizational citizenship*

*behavior* (OCB). OCB merupakan salah satu aspek dari aktivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan atau organisasi dapat dikatakan berhasil apabila karyawannya tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja.

Djatola dan Hilal (2022) mengungkapkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dalam mengerjakan tugas diluar tugas pokok karyawan tersebut tanpa adanya permintaan *reward* secara formal dari perusahaan. Pentingnya menumbuhkan OCB di dalam perusahaan merupakan salah satu yang menjadi syarat utama bagi perusahaan apabila ingin dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartantyo dkk, 2019). Secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam hal mendorong peningkatan produktivitas karyawan, mendorong penggunaan sumber daya organisasi yang dimiliki perusahaan, memberikan fasilitas kegiatan koordinasi antar karyawan, mempertahankan

kan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat menyenangkan untuk bekerja, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Muhdar, 2015).

Salah satu negara yang memiliki minat dalam penelitian tentang OCB yaitu Indonesia, misalnya pada penelitian awal yang dilakukan oleh Wijayanto dan Kismono (2004) yang mengungkap bagaimana konstruk ini timbul karena adanya *job embeddedness* dan dimediasi oleh rasa bertanggung jawab dari para perawat di suatu rumah sakit swasta Indonesia. Penelitian tersebut kemudian diikuti oleh penelitian-penelitian selanjutnya pada sampel, jenis penelitian hingga anteseden yang beragam (Grasiawaty, 2021).

Penulisan ini bertujuan untuk memberikan ulasan mengenai penelitian OCB di Indonesia pada rentang lima tahun terakhir. Tulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui teori apa saja yang dibahas dalam konteks OCB serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan penelitian OCB di Indonesia. *Literature review* ini dilakukan dengan mengumpulkan artikel penelitian-penelitian OCB yang telah dilakukan di Indonesia. Artikel penelitian kemudian dianalisis berdasarkan konstruk OCB, responden penelitian, serta metode penelitian.

## METODE

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *systematic literature review*, merupakan suatu metode yang berkaitan dengan tinjauan Pustaka. *Systematic literature review* adalah sarana untuk mengidentifikasi, menilai, serta menjelaskan berbagai penelitian yang berkaitan dengan bidang topik tertentu (Yusril, 2021).

Pencarian data dilakukan melalui dua *database online journal* yang dapat diakses oleh peneliti, yaitu Portal Garuda Indonesia dan google *scholar*. Kriteria dari pencarian ini adalah: (1) penelitian dilakukan mulai tahun 2017 hingga 2022; (2) penelitian OCB dilakukan di Indonesia; (3) masuk ke dalam jurnal nasional terakreditasi saat artikel tersebut terbit yaitu Sinta 1 sampai Sinta 4. Langkah utama dilakukan peneliti yaitu melakukan penelusuran tinjauan pustaka guna mengumpulkan berbagai informasi yang berkaitan dengan OCB. Kemudian dilanjutkan menyaring artikel berdasarkan tujuan dan kriteria penelitian ini. Dalam penulisan ini, penulis berfokus pada penelitian OCB yang dilakukan di Indonesia.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelusuran, terdapat 20 artikel yang sesuai dengan kriteria.

**Tabel 1.** Artikel yang diperoleh dari penelusuran peneliti

No.	Temuan	Persentase
1.	Metode pengumpulan data	Kuesioner
		kuesioner dan wawancara
2.	Jurnal penerbit	Jurnal Ekonomi dan Bisnis
		Jurnal Psikologi
		Jurnal lainnya
3.	Konstruk OCB	Organ
		Podsakoff
		William & Anderson
4.	Partisipan	Karyawan swasta
		Pegawai Pemerintah
		Tenaga Medis
		Tenaga Pendidik

## DISKUSI

### Metode Pengumpulan Data

Hal menarik dalam melakukan *literature review* yaitu mayoritas penelitian menggunakan data primer atau skala untuk mengambil data OCB. Padahal penggunaan metode tersebut akan memungkinkan terjadinya *common method variance* (Podsakoff dalam Grasiawaty, 2021). *Common method variance* diketahui jika sumber data penelitian berasal dari satu sumber yaitu untuk kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel bebas dan terikat. Padahal, berdasarkan meta-analisis yang dilakukan oleh Podsakoff dkk (2000), OCB merupakan salah satu konstruk dengan kecenderungan *social desirability* yang tinggi sehingga sangat rentan bias apabila menggunakan sumber yang sama. Dengan itu maka diharapkan para peneliti berikutnya dapat menekankan pada partisipan untuk mengerjakan lebih disesuaikan dengan kondisi masing-masing, selain itu peneliti berikutnya juga lebih memperhatikan temuan tersebut sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

### Konstruk OCB yang diteliti di Indonesia

Jika dicermati konstruk penelitian OCB yang paling banyak diadopsi oleh peneliti-peneliti di Indonesia adalah milik Organ (1988) ataupun konstruk turunannya Organ (2006). OCB menurut Organ (1988) memiliki lima dimensi, menurut Podsakoff dkk, 2000) OCB dikategorikan berdasarkan tujuh dimensi, serta menurut Williams dan Anderson (1991) OCB menjadi dua kategori (OCB-I dan OCB-O).

*Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (1988) memiliki lima dimensi, antara lain:

#### a. *Altruism*

Merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi. Contoh perilaku yang menunjukkan adanya *altruism* adalah seperti menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, membantu karyawan lain yang memiliki pekerjaan lebih serta menjadi *volunteer* untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

#### b. *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk fokus terhadap proses pencapaian tujuan. Contoh perilaku dalam dimensi ini adalah seperti datang bekerja lebih awal sehingga dapat menyiapkan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, tepat waktu terhadap kedatangan dan mengerjakan tugas-tugas, dapat bertanggung jawab serta berambisi.

#### c. *Sportsmanship*

Merupakan perilaku toleransi terhadap situasi yang tidak memberi kenyamanan di tempat kerja. Pada dimensi *sportsmanship* yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya keinginan untuk bertoleransi tanpa memandang sisi buruk individu lainnya.

#### d. *Courtesy*

Menunjukkan perilaku positif kepada individu lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan dan dapat membantu mencegah datangnya permasalahan dengan individu lainnya atau rekan kerja, seperti halnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi individu lain.

#### e. *Civic Virtue*

Merupakan perilaku individu yang menunjukkan perilaku sukarela dalam membantu segala hal demi kepentingan organisasi. Contoh perilaku yang ditunjukkan dalam dimensi ini adalah memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab atas keberlangsungan kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah di review, OCB dikategorikan menjadi tujuh dimensi (Podsakoff dkk, 2000) antara lain:

- a. *Helping behavior* merupakan perilaku secara sukarela dalam memberikan bantuan pada individu lain.
- b. *Sportsmanship* mengacu pada mempertahankan sikap dan kemauan positif yang ditunjukkan individu untuk mengorbankan kepentingannya demi kepentingan Bersama.
- c. *Individual initiative* merupakan sikap proaktif, yang mana merujuk pada upaya tulus dalam membantu guna meningkatkan hasil kerja dan mendorong individu lain.

- d. *Civic virtue* mengacu pada bagaimana individu dapat terlibat dalam permasalahan kelompok.
- e. *Organizational commitment* mengacu loyalitas pada organisasi dalam membangun citra positif kepada lingkungan di luar organisasi.
- f. *Compliance* mengacu pada kepatuhan individu terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku di organisasi.
- g. *Personal development* adalah upaya yang dilakukan oleh individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan lainnya sebagai upaya kontribusi dalam memajukan organisasi.

Selain Organ dan Podsakoff, pemahaman terkait OCB juga dipaparkan oleh Williams dan Anderson, dalam Grasiawaty (2021) menjelaskan bahwa Williams dan Anderson membagi OCB menjadi dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O. Kategori terdiri dari perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain serta dapat memberi kontribusi pada organisasi. OCB-I mengacu pada perilaku yang membawa keuntungan bagi individu tertentu dalam organisasi. Kategori kedua yaitu OCB-O merupakan perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi seperti waktu kehadiran di tempat kerja sesuai dengan SOP serta dapat mentaati peraturan-peraturan informal yang berlaku di perusahaan.

William dan Anderson (1991) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang membawa keuntungan bagi organisasi secara umum. Jika dicermati, Williams dan Anderson tidak mengubah esensi dari pemahaman OCB yang telah dikemukakan oleh para peneliti sebelumnya. Para peneliti OCB hanya membedakan jenis OCB yang nantinya perbedaan-perbedaan tersebut berimplikasi terhadap penelitian selanjutnya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan. Organ (dalam Titisari, 2014) menyebut bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku OCB, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor yang termasuk dalam faktor internal yaitu seperti kepuasan kerja,

komitmen organisasi kepribadian, serta motivasi, sedangkan yang termasuk dalam faktor eksternal yaitu seperti gaya kepemimpinan, serta kepercayaan terhadap pimpinan dan budaya organisasi. Perilaku OCB penting dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, hal ini dikarenakan perilaku OCB dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi.

### Partisipan dalam penelitian OCB di Indonesia

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah di review menjelaskan bahwa partisipan dalam penelitian OCB di Indonesia mayoritas adalah karyawan swasta dengan persentase sebesar 40%. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat perilaku OCB cenderung dimunculkan oleh karyawan swasta dibandingkan dengan pegawai pemerintahan, tenaga medis, dan tenaga pendidik.

Grasiawaty (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat perbedaan partisipan OCB antara *white collar worker* dan *blue collar worker*. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa penelitian OCB terfokus pada partisipan tertentu. Ketimpangan ini memunculkan beberapa *gap*, yang pertama yaitu alat ukur yang digunakan merefleksikan OCB dalam karyawan dengan kompetensi tertentu sehingga itemnya kurang relevan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan secara manual. Pada *literature review* yang dilakukan oleh Podsakoff (2000) mengungkap jika Sebagian besar penelitian OCB di Amerika Serikat juga berpusat pada responden dengan kompetensi tertentu atau *white collar worker* seperti tantara, organisasi profit dan nonprofit, pekerja profesional dan mahasiswa.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa mayoritas konstruk OCB yang digunakan masih mayoritas menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Organ dengan memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sementara

konstruk yang dikemukakan oleh tokoh lain seperti Podsakoff (2000) yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi OCB antara lain *helping behavior, sportsmanship, individual initiative, civic virtue, organizational commitment, compliance, dan personal development*, serta William and Anderson yang membagi perilaku OCB menjadi dua kategori yaitu OCB-I dan OCB-O masih belum banyak digunakan oleh peneliti di Indonesia.

Implikasi untuk penelitian OCB berikutnya perlu adanya kajian ulang mengenai penilaian OCB di perusahaan apakah standar penilaian yang tinggi atau rendah dapat disamaratakan pada perusahaan atau jenis pekerjaan berbeda. Misalkan pada profesi perawat yang mana OCB dapat terbentuk karena adanya keadilan prosedural (Yoga dan Yuliasri, 2021), selain itu pada penelitian Arifiani dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku-perilaku OCB terdapat pada perawat dalam menolong individu lain diluar tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job requirement*. Sedangkan bagi ASN perilaku OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, apabila para ASN tidak menampilkan perilaku OCB tidak akan mendapat suatu hukuman (Nisa dkk, 2022). Selain itu implikasi pada subyek penelitian OCB di Indonesia yang masih berpusat pada subjek karyawan dalam golongan pekerja tetap, sehingga pemahaman konstruk OCB pada pekerja kontrak kurang mendapat validasi.

Keterbatasan dalam menyusun *literature review* ini adalah kurangnya penulis dalam mendapatkan jurnal yang melakukan penelitian OCB di Indonesia. Dengan itu maka bagi penulis selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang OCB diharapkan dapat memperkaya kajian literatur dengan mencari data dari berbagai database lainnya selain database yang telah peneliti gunakan dalam kajian literatur ini. Hal tersebut supaya lebih memperkaya pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang memberi gambaran bahwa OCB di tempat kerja dianggap penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi serta dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Diah Astrini., Santoso, Claudius Budi. (2019). Examining a servant leadership construct and its influence on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 23*(1).
- Anwar, Rani. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada kinerja karyawan PT.HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol.16*(2).
- Arifiani, Ratya Shafira., Astuti, Endang Siti., Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 33*(1).
- Arifin, M. (2019). Personality, grit and organizational citizenship behavior at vocational higher education: the mediating role of job involvement. *Journal of social studies education research, Vol.10*(2).
- Astuti, Puji. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif, Vol.7*(1).
- Bestari, Dana. (2019). Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati, Vol.8*(1).
- Biswan, Ali Tafriji. (2019). Peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pemerintah. *Matrik, Vol. 13*(2).
- Cahyani, Pingki R. (2018). Hubungan dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*: pendekatan partial least square. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, 1*(1).
- Claudia, Meiske. (2018). The influence of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment toward *organizational citizenship behavior*. *Journal of Indonesia Economy and Business, Vol.33*(1).

- Florindo, Leila Paula DR. (2017). Peran mediasi organizational citizenship behavior, pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Ejurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana*, Vol.6(6).
- Grasiawaty, Novika. (2021). Reviu Sistematis Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, Vol. 29 (1).
- Hartantyo, Leo Tri., Sari, Erlita YD., Widiani, HS. (2019). Mediation Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(2) 171-184.
- Khaerunisah, Santri Maria. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya : Tinjauan Literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 2580-6793.
- Mahayasa, I Gede Aryana. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organisasional dan *organizational citizenship behavior* perawat. *Matrik*, Vol.12(1).
- Mandala, Citra Indriani., Nurendra, Annisaa Miranty. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterkaitan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Jurnal Psikologika*, 25(2), 291-304.
- Manoppo, Vinno Petrus. (2022). Variabel yang mempengaruhi organizational citizenship behavior perawat di RS Non pemerintah di Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.11(2).
- Muhdar. (2015). Organizational Citizenship Behavior Perusahaan. *Sultan Amai Press*.
- Nisa, Rahmatun., Faridah, Siti., Kolamasari, Shanty. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al Husna*, Vol. 3, (3).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3).
- Prakoso, Galang Adi. (2017). Hubungan antara *Happiness at Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) Didistribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dan PT. PLN (Persero) APJ Magelang. *Jurnal Empati*, Vol. 6(1).
- Puspasiwi, Indriarti. (2022). Pengaruh religiusitas dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Toserba Pajajaran kota Banjar. *Psycho Idea*, Vol.20(2).
- Rahayu, Meika Kurnia P., Qurdiana, Septi Ani. (2020). Intervensi Komitmen Organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (studi dalam setting organisasi kemahasiswaan). *JBMP*, Vol.6(1).
- Wardiana, A. G. (2018). Keterkaitan Perceived Organizational Support dan Happiness at Work pada Karyawan Generasi Y PT. Telekomunikasi Selular Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 27-32.
- Widarko, Agus. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of human resource management*, Vol.2(2).
- Wijaya, Fef Rama J., Purba, Debora E. (2020). Perceived workload and organizational citizenship behavior (OCB): The role of psychological empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.2(2).
- William, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3).
- Yoga, Trio Candra; Yulihari. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Prosedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perawat RSUD Rasyidin Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 7(1).
- Yusri, A.N. (2021). *Systematic Literature Review Analisis Metode Agile dalam Pengembangan Aplikasi Mobile. SISTEMASI 10(2)*

## LAMPIRAN

Tabel Review Jurnal

No.	Identitas Jurnal	Partisipan	Aspek	Hasil
1.	Manoppo, Vinno Petrus. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> (2022)	277 perawat yang tersebar di 4 rumah sakit	Skala teori Organ (2005) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> 28 Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB <input type="checkbox"/> Pada variabel kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap OCB dibandingkan dengan variabel lain.
2.	Widarko, Agus. <i>Golden Ratio of Human Resource Management</i> (2022)	236 ASN di Kota Blitar	Skala teori Organ (2005) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> Meningkatnya OCB dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan kinerja yang baik <input type="checkbox"/> Budaya organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah
3.	Puspasiwi, Indriarti. <i>Psycho Idea</i> (2022)	Seluruh karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar berjumlah 97 karyawan	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> 20 Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan religiusitas
4.	Wijaya, Fef Rama Jaya. <i>Psikohumaniora : Jurnal Penelitian Psikolog</i> (2020)	201 karyawan perusahaan swasta di Jakarta	William dan Anderson (1991) yang terdiri dari dua dimensi OCB-) dan OCB-I	<input type="checkbox"/> Ditemukan bahwa OCB tinggi, sehingga mengungkap bahwa terdapat hubungan positif signifikan dengan <i>workload</i> <input type="checkbox"/> Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja tinggi merasakan peningkatan <i>empowerment</i> , karena mengubah persepsi dari workload menjadi suatu tantangan
5.	Rahayu, Meika Kurnia Puji. <i>JBMP</i> (2020)	102 responden mahasiswa FEB	Skala Organ (1989) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, dan sportsmanship</i>	<input type="checkbox"/> 26 Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB
6.	Hidayat, Deddy Rahman. <i>Journal of K6, Education, and Management</i> (2020)	142 guru dari enam sekolah	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> 7 Meningkatnya OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor internal diantaranya adalah rasa puas terhadap pekerjaan, komitmen, kepribadian, moral, serta motivasi dari dalam diri <input type="checkbox"/> Kontribusi <i>job satisfaction</i> terhadap <i>performance</i> melalui OCB memperoleh skor sebesar 0,325,



				dimana dari skor tersebut terdapat hubungan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>performance</i> melalui OCB. <i>Performance</i> yang tinggi dapat meningkatkan munculnya perilaku OCB di lingkungan kerja
7.	30 Biswan, Ali Tafriji. <i>Matrik : Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i> (2019)	54 pekerja Pusklat Pajak	Skala teori Organ (1989) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness,</i> dan <i>sportsmanship</i>	<input type="checkbox"/> 22 dipengaruhi secara langsung positif oleh kecerdasan emosional <input type="checkbox"/> OCB dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen organisasi <input type="checkbox"/> Perilaku OCB dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja
8.	Amir, Diah Astrini & Santoso, Claudius Budi. <i>Jurnal Siasat Bisnis</i> (2019)	295 karyawan perusahaan laba dan nirlaba	Skala yang dikembangkan oleh Lee dan Allen (2002) untuk OCB-I dan OCB-O	<input type="checkbox"/> Hasil menunjukkan bahwa dari enam dimensi SL hanya dua dimensi yang berpengaruh pada OCB <input type="checkbox"/> Dimensi standing back dan authenticity memiliki peran yang signifikan dalam OCB dalam konteks organisasi di Indonesia
9.	Astuti, Puji <i>et al. Jurnal Psikologi Integratif</i> (2019)	68 orang tenaga paramedic	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue,</i> dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> 6 Variabel gaya kepemimpinan, persepsi budaya organisasi, serta kepuasan kerja secara signifikan mampu meningkatkan perilaku OCB
10.	Hartantyo, Leo Tri., <i>et al. Jurnal Psikologi Integratif</i> (2019)	74 orang karyawan perusahaan manufaktur	Skala yang dikembangkan oleh Tentama (2018) yaitu skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue,</i> dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> 6 Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator antara POS terhadap OCB <input type="checkbox"/> peningkatan perilaku OCB dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja
11.	Bestari, Dana. <i>Jurnal Empati</i> (2019)	60 karyawan tetap Telkom Witel Semarang	Skala teori Organ (2006) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue,</i> dan <i>conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> variabel happiness at work memiliki hubungan signifikan positif terhadap perilaku OCB pada karyawan Telkom Witel Semarang
12.	Arifin, M. <i>Journal of Social Studies Education Research</i> (2019)	132 dosen industri	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior,</i>	<input type="checkbox"/> Terdapat pengaruh kepribadian dan girt terhadap perilaku OCB pada dosen

				14 <i>sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	
13.	Sari, Riana., et al. <i>Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen</i> (2018)	82 perawat (37 pria, 45 wanita)	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Perilaku OCB yang dimunculkan oleh perawat Wanita lebih tinggi dibandingkan perilaku OCB pada perawat pria</li> <li><input type="checkbox"/> Hal tersebut karena ada perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat Wanita dan perawat pria, bahwa perawat Wanita memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi</li> <li><input type="checkbox"/> Selain itu terdapat perbedaan stress kerja yang dilami oleh perawat Wanita dan perawat pria</li> </ul>
14.	Mahayasa, I Gede Aryana. <i>Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i> (2018)	85 perawat	Skala teori Organ dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	24	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel OCB</li> <li><input type="checkbox"/> Variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung pada variabel OCB</li> </ul>
15.	Claudia, Meiske. <i>Journal of Indonesian Economy and Business</i> (2018)1	130 dosen ULM berstatus PNS yang tersebar di 10 fakultas	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	11	25 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Variabel POS memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja</li> <li><input type="checkbox"/> Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB</li> <li><input type="checkbox"/> Variabel POS tidak berpengaruh dalam meningkatnya perilaku OCB melalui variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi</li> </ul>
16.	Anwar, Rani. <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i> (2018)	40 karyawan PT. HM Sampoerna Tbk	Skala Organ (2014) dengan empat dimensi: <i>altruism, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue</i>	21	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> variabel kepuasan kerja dan variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku OCB</li> <li><input type="checkbox"/> variabel kepuasan, kerja dan variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap perilaku OCB</li> </ul>

17.	Cahyani Pingki Rizki. <i>Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis</i> (2018)	60 (L = 39, P = 21) pegawai Direktorat Kementrian Jakarta	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku OCB
18.	Sanusi, Alberto Chandra., et al. <i>Jurnal Kepariwisataaan dan Hospital</i> (2018)	Karyawan FPS sejumlah 92 orang	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> karyawan Wanita memiliki tingkat OCB lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria
19.	Florindo, Leila Paula Da Rosa. <i>E-journal Ekonomi dan Bisnis Udayana</i> (2017)	75 pegawai Kantor Ministério Da Solidariedade Social	Skala teori Organ (1988) dengan lima dimensi: <i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>	<input type="checkbox"/> OCB pegawai berada pada kategori tinggi
20.	Prakoso, Galang Adi. <i>Jurnal Empati</i> (2017)	66 karyawan Generasi Y	Skala teori Podsakoff, Organ, MacKenzie (2006) dengan tujuh dimensi: <i>helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty behavior, organizational compliance behavior, individual initiative behavior, civic virtue, dan self-development behavior</i>	<input type="checkbox"/> Adanya hubungan positif antara variabel happiness at work dengan OCB <input type="checkbox"/> Aspek OCB yang tinggi dimunculkan yaitu aspek helping behavior <input type="checkbox"/> Happiness at work mampu meningkatkan perilaku OCB pada generasi Y

## ● 15% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Universitas Hang Tuah Surabaya on 2023-02-10</b> Submitted works	<1%
2	<b>Universitas Negeri Jakarta on 2020-08-11</b> Submitted works	<1%
3	<b>scribd.com</b> Internet	<1%
4	<b>Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada on 2023-10-24</b> Submitted works	<1%
5	<b>iaingorontalo.ac.id</b> Internet	<1%
6	<b>pdfs.semanticscholar.org</b> Internet	<1%
7	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet	<1%
8	<b>Universitas Negeri Jakarta on 2019-08-06</b> Submitted works	<1%

9	<b>docplayer.info</b> Internet	<1%
10	<b>ejurnal.methodist.ac.id</b> Internet	<1%
11	<b>Emi Ecinsia, J.L. Eko Nugroho, M.E. Lanny Kusuma Widjaja. "PENGARU...</b> Crossref	<1%
12	<b>doaj.org</b> Internet	<1%
13	<b>repository.unja.ac.id</b> Internet	<1%
14	<b>Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2020-...</b> Submitted works	<1%
15	<b>Surabaya University on 2016-06-26</b> Submitted works	<1%
16	<b>Universitas Negeri Jakarta on 2018-08-18</b> Submitted works	<1%
17	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet	<1%
18	<b>mafiadoc.com</b> Internet	<1%
19	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet	<1%
20	<b>Indriatri Puspasiwi, Ugung Dwi Ario Wibowo, Imam Faisal Hamzah. "PE...</b> Crossref	<1%

21	<b>ecampus.pelitabangsa.ac.id</b> Internet	<1%
22	<b>el.booksc.org</b> Internet	<1%
23	<b>id.123dok.com</b> Internet	<1%
24	<b>repository.unej.ac.id</b> Internet	<1%
25	<b>Universitas Diponegoro on 2018-03-03</b> Submitted works	<1%
26	<b>anzdoc.com</b> Internet	<1%
27	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
28	<b>iGroup on 2014-12-11</b> Submitted works	<1%
29	<b>Universitas Diponegoro on 2022-04-10</b> Submitted works	<1%
30	<b>booksc.org</b> Internet	<1%
31	<b>eprints.umm.ac.id</b> Internet	<1%
32	<b>journal.unpak.ac.id</b> Internet	<1%

33

**jurnal.unissula.ac.id**

Internet

<1%

## ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

---

### EXCLUDED SOURCES

<b>ojs.uma.ac.id</b>	<b>5%</b>
Internet	
<b>ojs.uma.ac.id</b>	<b>5%</b>
Internet	
<b>jurnal.ugm.ac.id</b>	<b>5%</b>
Internet	
<b>journal.ugm.ac.id</b>	<b>5%</b>
Internet	
<b>UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2020-10-04</b>	<b>5%</b>
Submitted works	
<b>researchgate.net</b>	<b>5%</b>
Internet	
<b>Universitas Diponegoro on 2016-05-19</b>	<b>3%</b>
Submitted works	
<b>iGroup on 2017-03-30</b>	<b>2%</b>
Submitted works	
<b>iGroup on 2017-03-03</b>	<b>2%</b>
Submitted works	



**iGroup on 2017-03-02**

Submitted works

2%

**Universitas Hang Tuah Surabaya on 2023-01-17**

Submitted works

2%

**digilib.unila.ac.id**

Internet

1%

EXCLUDED TEXT BLOCKS

**Seminar Nasional Psikologi (SERASI):Mencapai Kesejahteraan Psikologis dalam ...**

repository.unika.ac.id

**Organizational Citizenship Behavior**

journal.ugm.ac.id

**Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang, Indonesia**

repository.unika.ac.id

**qualified employees who are willing to work outside their main duties**

jurnal.untag-sby.ac.id

**OCB in the workplace is considered important for**

ojs.uma.ac.id

**to provide a morecomprehensive understanding of**

Alfaisal University on 2024-01-18

**Based on theresults of the**

www.jssidoi.org