

HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*: STUDI EMPIRIS MENGGUNAKAN METODE KORELASIONAL PADA PANDITA BUDDHA

Eko Pramono¹, Ongcinsiu², Sidartha Adi Gautama³, Susanto⁴

¹Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita; ekopramono@stiab-jinarakkhita.ac.id

²Sekolah Tinggi Agama Buddha Bodhi Dharma; ongcinsiu@bodhidharma.ac.id

³Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita; sidarthaadigautama@stiab-jinarakkhita.ac.id

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita; susanto@stiab-jinarakkhita.ac.id

Abstract

The Buddhist reverend is a person who has well knowledge of Dhamma, spread out, explains as well as became an example for the Buddhist society. A Buddhist reverend had a very important role in the development of Buddhism. An ideal Buddhist reverend must have the attitude and behaviour to help provide services for the spiritual progress and happiness of Buddhism followers. This research aims to find out the way to improve the organizational citizenship behaviour (OCB) of Buddhist reverends by studying the relationship between behaviour and OCB of Buddhist reverends. The research has been done in the organization of Buddhist Reverend in Banten Province, located in west java. The research population of 42 (forty-two) Buddhist reverends, with samples of the same number of 42 (forty-two) Buddhist reverends. With the technique of non-probability sampling 'jenuh technique', due to the small population, the population was used as the overall sample. Data collecting is done using a questionnaire and analysed, using the correlational analysis technique. The results showed that there was a positive relationship between personality and the Buddhist reverend's OCB of 0.516 with a significant value of 0.000, meaning a significant value of <0.05 . So, it can be concluded that Buddhist reverend OCB could be improved through personality.

Keywords: Personality, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Buddhist Reverend.

Abstrak

Pandita Buddha merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan Dharma dan mampu membabarkan serta layak untuk diteladani. Pandita Buddha memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan agama Buddha. Seorang Pandita Buddha yang ideal yaitu memiliki sikap dan perilaku menolong dalam memberikan pelayanan demi kemajuan spiritual serta kebahagiaan umat Buddha. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara meningkatkan OCB Pandita Buddha dengan mengkaji hubungan antara kepribadian dengan OCB Pandita Buddha. Penelitian dilaksanakan pada Lembaga Pandita Buddha di Provinsi Banten. Populasi penelitian berjumlah 42 Pandita Buddha dengan jumlah sampel sebanyak 42 Pandita Buddha, dimana penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan populasi kecil sehingga populasi digunakan sebagai sampel secara keseluruhan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis menggunakan korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian dengan OCB Pandita Buddha sebesar 0,516 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, artinya nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB Pandita Buddha dapat ditingkatkan melalui kepribadian.

Kata Kunci: Kepribadian; *Organizational Citizenship Behavior* Pandita Buddha.

PENDAHULUAN

Perilaku menolong merupakan wujud nyata Pandita Buddha dalam memberikan pelayanan kepada umat. Dalam agama Buddha, Pandita adalah seseorang yang memiliki moralitas, kebijaksanaan, untuk melayani umat dan menjadi teladan dengan memberi pemahaman tentang ajaran Buddha (Budi Utomo, 2020). Pandita juga dapat diartikan sebagai gelar yang diberikan oleh organisasi keagamaan Buddha pada seseorang yang dinilai pantas, mempunyai moralitas dan kemampuan dalam membabarkan Dharma ajaran Buddha (Karbono, 2015). Pandita Buddha berarti seseorang yang berpengetahuan Dharma dan mampu membabarkan serta layak untuk diteladani. Peran Pandita bagi perkembangan agama Buddha sangatlah penting. Perilaku menolong dalam melayani dengan tanpa pamrih menjadi dasar demi kebahagiaan umat Buddha. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan terkait perilaku menolong dalam memberikan pelayanan pada Pandita Buddha di Provinsi Banten, bahwa masih terdapat kesenjangan yang terlihat pada para Pandita Buddha dalam memberikan pelayanan. Kesenjangan tersebut berupa, tumbuhnya rasa terbebani dalam memberikan pelayanan, timbulnya masalah dalam keluarga yang pada akhirnya mengurangi semangat dan kemurnian dalam melayani, masih sering muncul emosi antar pandita dalam melakukan pelayanan, dan masih saling mengandalkan orang lain. Kendala-kendala yang terjadi di atas tentu menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Mengingat bahwa tugas sebagai pandita selain memberikan pelayanan juga mampu menjadi teladan dan menjadi contoh yang baik bagi umat Buddha. Hasil observasi di atas juga didukung dengan survei pendahuluan yang peneliti lakukan dengan melakukan penyebaran angket pada 20 Pandita di Provinsi Banten. Hasil survei sebagai berikut:

1. Terdapat 40% Pandita Buddha yang bermasalah pada indikator membantu dengan ikhlas, bahwasannya masih terdapat Pandita yang enggan memberikan bantuan atau pada saat membantu masih terdapat pamrih.
2. Terdapat 37% Pandita Buddha yang bermasalah pada indikator menjaga nama baik organisasi, dimana para Pandita Buddha masih terlihat tidak

mengenakan seragam secara lengkap atau tidak menggunakan seragam pada saat memberikan pelayanan.

3. Terdapat 35% Pandita Buddha yang bermasalah pada indikator bekerja secara profesional, yaitu dimana Pandita tidak mempersiapkan materi pada saat akan menyampaikan kotbah Dhamma kepada umat.
4. Terdapat 30% Pandita Buddha bermasalah pada indikator membantu meringankan masalah orang lain atau umat Buddha, Para pandita lebih memilih untuk diam dan tidak membantu pada saat melihat salah satu umat mengalami masalah.

Berdasarkan hasil survei di atas dapat disimpulkan bahwa Pandita Buddha di Provinsi Banten masih lemah dalam menerapkan perilaku melolong dalam memberikan pelayanan kepada umat. Pada penelitian sebelumnya juga mengungkapkan terkait lemahnya OCB, dimana tidak semua tenaga kerja memiliki kemauan untuk menjadi *volunteer* pada kegiatan perusahaan, dan tidak semua mampu memanfaatkan jam kerja secara maksimal, juga masih terdapat tenaga kerja sibuk dengan aktivitas diluar pekerjaannya. (Gunawan, 2016) Pada penelitian yang lain juga menunjukkan fakta bahwa terdapat tenaga kerja yang masih mengeluh pada kebijakan organisasi dalam mengupayakan perubahan yang lebih baik pada pemanfaatan sistem absensi dan prosedur dari bidang pekerjaannya. (Setiani & Hidayat, 2020) Demikian juga terdapat penelitian yang mengungkapkan rendahnya OCB pada guru bahwa masih kurangnya rasa saling membantu antar sesama guru pada saat salah satu diantaranya tidak dapat hadir di sekolah. (Surya, 2018)

Berdasarkan permasalahan dimana masih lemahnya perilaku menolong maka perlu adanya faktor pendukung guna meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Dalam hal ini, peneliti meyakini bahwa faktor yang dapat mendukung OCB yaitu variabel kepribadian. Dengan adanya kepribadian yang baik dan bijaksana maka seseorang akan memiliki perilaku menolong terhadap orang lain. Sehingga diyakini bahwa dengan penguatan kepribadian maka perilaku penolong dapat ditingkatkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dengan OCB Pandita Buddha di Provinsi Banten. Dengan demikian, peneliti menentukan hipotesis terdapat

hubungan positif dan signifikan kepribadian dengan OCB Pandita. Semakin tinggi kepribadian maka semakin tinggi tingkat OCB Pandita Buddha. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepribadian maka semakin rendah OCB Pandita Buddha.

Kajian teoretik pada variabel OCB dan kepribadian peneliti lakukan dengan memunculkan definisi dan indikator-indikatornya, yaitu sebagai berikut:

OCB adalah perilaku sukarela individu dalam melakukan pelayanan atau membantu orang lain dengan tulus dan ikhlas diluar tanggung jawab demi kemajuan organisasi. Dengan indikator, yaitu: 1) membantu dengan ikhlas, 2) berpartisipasi secara sukarela, 3) bekerja secara profesional, 4) meringankan masalah orang lain. (5) menjaga nama baik organisasi. (Meilina, 2016), (Mariawati, Soedjarwo, 2017)

OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, bukan untuk kepentingan diri sendiri, dalam membantu organisasi. Dengan indikator, yaitu: 1) altruism, 2) conscientiousness, 3) sportsmanship, 4) civic virtue, dan 5) courtesy. (Rafida & Radiansyah, 2017), (Putranti & Kurniady, 2013), (Saputra, Fathurrahmi Lawita, & Sandri, 2020)

OCB adalah perilaku individu dalam upaya membantu yang dilakukan dengan senang hati tanpa syarat atau pun pamrih demi keberhasilan organisasi. Dengan indikator, yaitu: 1) altruisme, 2) hati nurani, 3) olahraga, 4) kesopanan, dan 5) kesopanan. (Pudjihastuti & Astuti, 2019)

Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa OCB adalah perilaku individu dalam membantu orang lain atau organisasi secara sukarela. Dengan indikator, yaitu: 1) membantu dengan ikhlas, 2) berpartisipasi secara sukarela, 3) bekerja secara profesional, 4) meringankan masalah orang lain. (5) menjaga nama baik organisasi.

Kepribadian adalah sikap individu yang meliputi emosi, motivasi, dan pola pikir yang membentuk karakter dirinya. Dengan Indikator, yaitu: 1) extraversion, 2) openness, 3) agreeableness, 4) neuroticism, 5) conscientiousness. (Balgies, 2018)

Kepribadian adalah sikap individu secara psikofisiologis yang menciptakan pola perilaku, pemikiran, dan perasaan. Dengan indikator, yaitu: 1) openness, 2) conscientiousness, 3) extroversion, 4) agreeableness, dan 5) neuroticism. (Yuntanti, Suroso, & Setyanto, 2019)

Kepribadian adalah sikap individu atas dasar pemikiran, perasaan, dan perilaku yang diekspresikan para pandita membuat keputusan. Dengan indikator, yaitu: 1) neuroticism, 2) selfesteem, 3) locus of control, dan 4) self-efficacy. (Junaidi, 2020)

Kepribadian adalah sifat individu yang unik dan tercermin pada sikap serta perbuatan sehingga dapat menjadi pembeda antara satu individu satu dengan yang lainnya. Dengan indikator, yaitu: 1) ekstrasversi, 2) keterbukaan, 3) keramahan, 4) neurotisme, 5) kesadaran. (Prayitno et al., 2019), (Marliyah, 2021)

Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa kepribadian adalah sikap individu yang didasari dari pemikiran, perasaan, dan tercermin pada perilaku yang unik sebagai identitas diri. Dengan indikator, yaitu: 1) ekstrasversi, 2) keterbukaan, 3) keramahan, 4) neurotisme, 5) kesadaran.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian survei melalui pendekatan korelasional. Untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kepribadian (X_1), sedangkan variabel terikat adalah OCB (Y). Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Instrumen yang peneliti gunakan untuk mengukur variabel, yaitu: Kepribadian (X_1) dan OCB (Y). Populasi target dalam penelitian ini adalah Pandita Buddha di Provinsi Banten. Total populasi Pandita Buddha di Provinsi Banten sebanyak 42 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2017) teknik sampling jenuh adalah

teknik penentuan sampel dimana populasi digunakan sebagai sampel secara keseluruhan. Dengan demikian sampel dalam penelitian berjumlah 42 Pandita Buddha.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tahap awal dalam pengolahan data peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data yang akan dianalisis. Uji normalitas data yang peneliti lakukan menggunakan *SPSS 24.0* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* syarat ketentuannya yaitu jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas menggunakan *SPSS 24.0 for windows* sebagai berikut: Kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y)

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37823339
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.063
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas di atas maka dapat diketahui bahwa variabel OCB Pandita Buddha atas Kepribadian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200, artinya nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Tahap selanjutnya yaitu melakukan uji homogenitas yang bertujuan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Untuk melakukan uji homogenitas peneliti memanfaatkan *SPSS 24.0*, dengan menggunakan ANOVA. Syarat varians

homogen adalah nilai sig > 0,05. Hasil uji homogenitas menggunakan *SPSS 24.0 for windows* sebagai berikut: Kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y)

Tabel 2. ANOVA

Test of Homogeneity of Variances			
OCB			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.693	9	30	.710

Berdasarkan hasil perhitungan uji homogenitas varians variabel OCB Pandita Buddha atas Kepribadian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,710, yang artinya bahwa nilai signifikan > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data OCB Pandita Buddha atas variabel Kepribadian berasal dari populasi yang homogen.

Uji Hipotesis

Tahap akhir dalam pengolahan data penelitian yaitu peneliti melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel. Dalam hal ini, uji hipotesis peneliti lakukan dengan menggunakan uji korelasi *product moment*. Peneliti menggunakan dasar pengambilan keputusan untuk menyatakan adanya hubungan antar variabel yaitu dengan melihat nilai signifikan < 0,05. Hasil uji korelasi menggunakan *SPSS 24.0 for windows* sebagai berikut: Hubungan Kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y)

Tabel 3. Correlations

		Kepribadia n	OCB
Kepribadian	Pearson Correlation	1	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42

OCB	Pearson	.516**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y) sebesar 0,516 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, artinya nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga, dari penjelasan di atas diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y).

PEMBAHASAN

Hubungan Kepribadian (X_1) Dengan OCB Pandita Buddha (Y)

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel OCB Pandita Buddha atas Kepribadian diketahui bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,200, artinya nilai signifikan $> 0,05$ dan hasil uji homogenitas diperoleh data variabel OCB Pandita Buddha atas kepribadian dengan nilai signifikan sebesar 0,710, yang artinya bahwa nilai signifikan $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa populasi homogen, serta hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y) sebesar 0,516 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, artinya nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian (X_1) dengan OCB Pandita Buddha (Y). Kepribadian adalah sikap individu yang didasari dari pemikiran, perasaan, dan tercermin pada perilaku yang unik sebagai identitas diri. Dengan adanya kepribadian yang baik pada diri Pandita Buddha melalui praktik Dhamma, maka para Pandita akan memiliki kualitas diri yang lebih baik. Sehingga OCB Pandita Buddha dapat ditingkatkan oleh variabel kepribadian melalui indikatornya yaitu; 1) ekstrasversi, 2) keterbukaan, 3) keramahan, 4) neurotisisme, 5) kesadaran.

Dimensi kepribadian mampu mempengaruhi tingkat OCB secara positif dan signifikan, dengan adanya pengembangan kepribadian melalui pendidikan dan pelatihan maka seseorang akan lebih memiliki kemampuan dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. (Batilmurik, 2021) Dalam hal ini dijelaskan juga bahwa apabila kepribadian individu yang berasal dari keturunan, sosial, budaya, dan lingkungan lebih stabil maka akan membentuk pola perilaku individu yang lebih baik dan membawa kebermanfaatan bagi diri sendiri dan orang lain, seperti; membantu, melayani dengan sukarela dan sepenuh hati. (Purnami, 2019) Sehingga kepribadian menjadi tolak ukur berkembangnya sudut pandang, pemikiran, perasaan dan tingkahlaku individu yang konsisten sehingga menumbuhkan komitmen yang baik dalam membantu organisasi. (Purba, Eflina, & Seniati, 2016) Berdasarkan penjelasan tersebut telah menunjukkan bahwa kepribadian memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB Pandita Buddha.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian dengan OCB Pandita Buddha di Provinsi Banten dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,516. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan OCB Pandita Buddha dapat ditunjang melalui upaya meningkatkan kepribadian. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepribadian dan OCB, maka dapat menjadi rujukan bagi Lembaga Pandita Buddha di provinsi Banten bahwa dalam meningkatkan OCB Pandita Buddha dapat dilakukan melalui upaya menumbuhkan dan mengembangkan kepribadian para Pandita Buddha. Selain itu, para Pandita Buddha dapat meningkatkan kualitas diri dalam bentuk kepribadian yang baik sehingga mampu menjalankan tanggung jawab dalam bentuk pelayanan pada umat Buddha yang lebih baik.

REFERENSI

- Balgies, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Big 5 Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MTSN. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 15(2), 34. <https://doi.org/10.18860/psi.v15i2.6742>
- Budi Utomo, P. . (2020). Pengaruh pandita, pemuda, dan wanita buddhayana terhadap keharmonisan umat beragama buddha di jawa tengah. *Agama Buddha Dan Ilmu Pengetahuan*, 6(2), 59–65.
- Batilmurik, R. W. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Dosen Politeknik Negeri

- Kupang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 6(2), 186–197.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeo Cabang Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 4(1), 60–66.
- Junaidi. (2020). Peran Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen dan Budaya Organisasi Sebagai Intervening (Studi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Siak). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(1), 61–74.
- Karbono, K. (2015). Kolaborasi Pandita Dan Lapas Klas lia Pemuda Tangerang Dalam Membina Keagamaan Narapidana Buddha. *Smart*, 1(2), 191–202. <https://doi.org/10.18784/smart.v1i2.251>
- Mariawati, Soedjarwo, I. B. (2017). AL MAHSUNI Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan, 1(1), 1–8.
- Marliyah, Y. R. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8805–8810.
- Meilina, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bri Kediri. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 61–72. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.32>
- Prayitno, S. H., Ayu, S. M., Muhammad Iqbal, Boeriswati, E., Zuriyati, Rika, I. W., ... Herlina, E. (2019). Hubungan Antara Kepribadian Introvert Dan Ekstrovert Dengan Speaking Skill Mahasiswa Prodi D III Keperawatan Tahun Akademik 2017/2018. *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.32528/ins.v14i1.1077>
- Pudjihastuti, S. H., & Astuti, E. D. (2019). Pengembangan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Peningkatan Workplace Spirituality Dan Islamic Work Ethics. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 15–33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.3878>
- Purba, Eflina, D., & Seniati, A. N. L. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), (Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia), 232–238.
- Purnami, R. S. (2019). Peningkatan Employee Engagement Melalui Peran. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 10(01), 609–614.
- Putranti, A. D., & Kurniady, D. A. (2013). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, XVII(1), 1–11.
- Rafida, E., & Radiansyah, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 3(2), 106–128. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/30>

- Saputra, Y., Fathurrahmi Lawita, N., & Sandri, S. H. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Keuangan pada Perusahaan Ritel Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 129–138. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1929>
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129. Retrieved from <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/6240>
- Sugiyono. 2017. Metode Peneliti Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Surya, D. M. A. P. L. I. B. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ocb Pada Guru Sma Negeri 1 Blahbatuh Dewa Made Alit Putra Laksana 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan d. *Manajemen*, 7(2), 584–613.
- Yuntanti, N. T., Suroso, A., & Setyanto, R. P. (2019). Pengaruh Faktor Ciri Kepribadian Dan Kepribadian Merek Terhadap Loyalitas Merek Smartphone Oppo. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1252>