



PENGARUH OPENNESS TO EXPERIENCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

Yuni Awalia Syahrani¹, Eka Suhartini²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Openness To Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Dalam penelitian ini variabel yang dilakukan adalah *Openness To Experience* sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui survey menggunakan kuisioner. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 165 orang. Data diolah dengan metode *Partial Least Square (PLS)* dan diterapkan menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Openness To Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Openness To Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Openness To Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : *Openness To Experience; organizational citizenship behavior; Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Openness To Experience* on *Organizational Citizenship Behavior* through Job Satisfaction as an intervening variable at the Makassar District Court Office. In this study, the variables used are *Openness To Experience* as an independent variable, *Organizational Citizenship Behavior* as a dependent variable, and Job Satisfaction as an intervening variable. This research employs a quantitative approach. The primary data were collected through a survey using a questionnaire, with a total sample of 165 respondents. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method and processed with Smart PLS 4. The results of this study indicate that *Openness To Experience* has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*, *Openness To Experience* has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior*, *Openness To Experience* has a positive and significant effect on



Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Openness To Experience; organizational citizenship Behavior; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata atau biasa disebut intangibles. Ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata sampai lima kali lipat dibandingkan satu dekade sebelumnya. Sumber Daya Manusia adalah aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan (Darmawan, 2013: 1).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Vaughan, 2017).

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk meneliti salah satu dimensi dari *the big five personality* yaitu *openness to experience* dimana didalam instansi ini terdapat beberapa fenomena yaitu pentingnya pegawai harus memiliki sifat terbuka antar pegawai seperti terbuka terhadap hal-hal baru, terbuka tentang ide-ide kreatif, sehingga interaksi sosial dapat terjadi, dimana jika *openness to experience* dilakukan dalam lingkungan kerja maka akan membantu pegawai lain tersebut untuk menentukan cara kerja sama yang efektif dalam organisasi, karena jika pegawai mempunyai sifat *openness to experience* maka individu akan sangat terbuka, cenderung kreatif. Sebaliknya pegawai yang cenderung tidak terbuka akan memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada tanpa memikirkan hal-hal baru untuk instansi kedepannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya (Suhartini, 2013).

Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan mereka sendiri. Dalam hal ini, mereka cenderung melibatkan diri



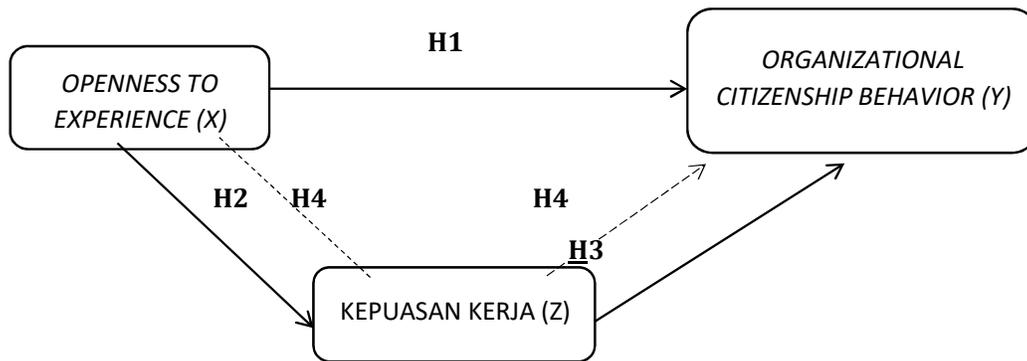
dalam perilaku yang mendukung organisasi dan rekan kerja mereka, seperti membantu dalam proyek yang tidak terlibat dengan tugas mereka, mengambil tanggung jawab tambahan, atau memberikan saran yang bermanfaat. Komitmen yang kuat terhadap organisasi memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 136) *Openness to experience* dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada. *Openness to Experience* merupakan dimensi yang mengukur tingkat penyesuaian seseorang. Jika nilai *Openness* seseorang tinggi, maka seseorang tersebut cenderung terbuka terhadap ide-ide baru. Seseorang muda bertoleransi terhadap perubahan dan senang dengan pengalaman-pengalaman baru. Jika nilai *Openness* seseorang rendah, maka orang tersebut bisa digolongkan ke dalam golongan *Closed-Minded* yang berarti cenderung tertutup dengan ide-ide baru.

Organizational Citizenship Behavior merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi di luar mandat atau tugas utama mereka. *OCB* melibatkan tindakan proaktif yang tidak termasuk dalam kontrak formal, tapi berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, Keterbukaan terhadap Pengalaman adalah salah satu dari lima faktor kepribadian dalam model *Big Five Personality*. Orang yang memiliki tingkat *Openness to Experience* yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang tidak termasuk dalam tugas mereka. Mereka lebih melibatkan diri dalam *OCB* karena keinginan alami mereka untuk mencoba hal-hal baru dan berkontribusi pada organisasi. Individu dengan tingkat *Openness to Experience* yang tinggi lebih mampu menerima perubahan dalam lingkungan kerja. Mereka cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap ide-ide baru atau cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan. Sikap ini mendukung *OCB* karena mereka akan lebih terbuka terhadap gagasan baru yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azizah, 2016) yang menyatakan bahwa *Openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi sementara penulis pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar, Penulis menemukan permasalahan pada karyawan, dimana karyawan harus bekerja lembur karena banyaknya pekerjaan dimana banyak karyawan yang mengerjakan tugas di luar jobdesk yang telah ditetapkan instansi. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan sejumlah karyawan karena banyaknya pekerjaan yang diterima tetapi tidak adanya insentif yang diterima dari instansi.



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numeric. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Sampel pada penelitian ini berjumlah 165 responden. Analisis dari pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SmartPLS (Parcial Least Square).

HASIL

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

	Opennes to Experience	Organizational Citizenship Behavior	Kepuasan Kerja	Keterangan
X.1	0.742			Valid
X.10	0.821			Valid
X.11	0.802			Valid
X.12	0.822			Valid
X.2	0.770			Valid
X.3	0.769			Valid
X.4	0.734			Valid
X.5	0.779			Valid
X.6	0.783			Valid
X.7	0.763			Valid
X.8	0.814			Valid

X.9	0.795			Valid
Y.1		0.818		Valid
Y.10		0.778		Valid
Y.2		0.818		Valid
Y.3		0.798		Valid
Y.4		0.810		Valid
Y.5		0.803		Valid
Y.6		0.776		Valid
Y.7		0.748		Valid
Y.9		0.849		Valid
Z.10			0.780	Valid
Z.2			0.772	Valid
Z.3			0.818	Valid
Z.4			0.764	Valid
Z.5			0.806	Valid
Z.6			0.825	Valid
Z.7			0.807	Valid
Z.8			0.778	Valid
Z.9			0.834	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS

Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,700. Menurut Ghazali (2015), nilai *outer loading* antara 0,5- 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Dengan kata lain bahwa data di atas menunjukkan indikator-indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average variance extracted (AVE)
Openness To Experience	0.614
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.640
Kepuasan Kerja	0.638

Sumber: Data diolah SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas, nilai AVE (Average Variance Extracted) dari setiap konstruk dalam model, dinyatakan bahwa nilai AVE (Average Variance

Extracted) berada diatas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (convergent Validity).

b. Uji Validitas Diskriminan

Hasil Uji Validitas Diskriminan Metode Cross Loading

	Opennes to Experience	Organizational Citizenship Behavior	Kepuasan Kerja
X.1	0.742	0.623	0.610
X.10	0.821	0.711	0.657
X.11	0.802	0.746	0.696
X.12	0.822	0.703	0.648
X.2	0.770	0.657	0.652
X.3	0.769	0.677	0.650
X.4	0.734	0.633	0.569
X.5	0.779	0.690	0.578
X.6	0.783	0.668	0.595
X.7	0.763	0.698	0.602
X.8	0.814	0.738	0.639
X.9	0.795	0.661	0.617
Y.1	0.731	0.818	0.694
Y.10	0.688	0.778	0.644
Y.2	0.720	0.818	0.665
Y.3	0.674	0.798	0.660
Y.4	0.666	0.810	0.690
Y.5	0.679	0.803	0.666
Y.6	0.711	0.776	0.663
Y.7	0.694	0.748	0.624
Y.9	0.728	0.849	0.727
Z.10	0.668	0.654	0.780
Z.2	0.575	0.657	0.772
Z.3	0.619	0.704	0.818
Z.4	0.642	0.681	0.764
Z.5	0.636	0.677	0.806
Z.6	0.621	0.659	0.825
Z.7	0.656	0.670	0.807
Z.8	0.653	0.645	0.778
Z.9	0.678	0.676	0.834

Sumber: Data diolah Smart PLS

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai cross loading antara item pertanyaan *Openness To Experience*, *Organizational Citizenship Behavior*

dan Kepuasan Kerja tidak terdapat korelasi item pertanyaan yang nilainya melebihi dengan kondisi item pertanyaan antara item dengan pertanyaan itu sendiri. Dengan kata lain bahwa data di atas memenuhi unsur validitas diskriminan untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk.

Cronbach Alpha dan Composite Reability

Variable	Cronbach's alpha	Composite reliability
Openness To Experience	0.943	0.950
Organizational Citizenship Behavior	0.930	0.941
Kepuasan kerja	0.929	0.941

Sumber: Data diolah SmartPLS 4

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk *Openness To Experience*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja sudah memiliki *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* yang sesuai batas nilai minimum yang disyaratkan yaitu lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil output tabel bahwa semua konstruk memenuhi kriteria untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

1. Analisa Inner Model

Hasil R-square dan R-square adjusted

Variable	R-square	R-square adjusted
Organizational Citizenship Behavior	0.817	0.815
Kepuasan Kerja	0.641	0.639

Sumber: Data diolah SmartPLS 4

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0.817, hal ini berarti 81,7% dari perubahan atau variasi *Organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel *Openness to experience* dan variabel kepuasan kerja, sedangkan 18,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa R^2 dikategorikan kuat. Selanjutnya, nilai *R-square* untuk

variabel kepuasan kerja adalah 0.641, yang menunjukkan bahwa 64,1% dari variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *openness to experience*, sementara 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa R^2 dikategorikan kuat.

2. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai dari output *path coefficients* melalui metode bootstrapping. Dalam pengujian hipotesis, nilai t-statistik dan nilai probabilitas digunakan sebagai indikator. Menurut Ghozali (2014) untuk pengujian hipotesis berdasarkan nilai statistik, dengan tingkat signifikansi (alpha) 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Oleh karena itu, kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik > 1,96. Sementara itu, untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan probabilitas, H_a diterima jika nilai $p < 0,05$. Berikut adalah tabel output estimasi untuk pengujian model struktural dalam penelitian ini:

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Openness to Experience</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.566	7.727	0.000	Signifikan
<i>Openness to Experience</i> -> Kepuasan Kerja	0.801	19.118	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.385	5.108	0.000	Signifikan
<i>Openness to Experience</i> -> Kepuasan Kerja-> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.309	4.923	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS 4



DISKUSI

1. Pengaruh Openness To Experience terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Hasil penelitian ini menentukan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi penerapan *openness to experience*, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar, yang menghasilkan nilai koefisien statistik positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepribadian atau *Openness to Experience* yang tinggi dimana pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Makassar memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif. Sikap empati yang ada pada diri pegawai mendorong mereka untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload* atau rekan kerja yang tidak masuk karena sakit. Hal tersebut juga dibenarkan oleh salah satu pegawai yang menyatakan bahwa pegawai mampu bekerja *teamwork* dan saling membantu antar rekan kerja. Setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan mengerjakan tugas diluar tugas wajib mereka, hal ini ditujukan agar saat ada pegawai tidak masuk bekerja maka dapat dikerjakan oleh rekan kerjanya yang lain.

2. Pengaruh Openness To Experience terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pengadilan Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian bahwa semakin tinggi penerapan *openness to experience*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar, yang menghasilkan nilai koefisien statistik positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Dengan adanya pegawai yang memiliki kepribadian *Openness to Experience* mereka akan cenderung memiliki kebiasaan-kebiasaan atau sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup mereka sehingga kepuasan kerja dapat mereka raih karena mereka memiliki target yang harus dicapai dalam pekerjaan. Ketika kepribadian pegawai telah dilakukan dengan terbuka satu sama lain, saling bertukar pikiran otomatis pegawai sudah merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang ia kerjakan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data



yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar, yang menghasilkan nilai koefisien statistik positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Dengan adanya kepuasan kerja yang berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji supervisor promise dan rekan kerja menjadi faktor utama yang berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB. Sesuai dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, maka perasaan positif tersebut akan membuat pegawai berusaha berperilaku positif terhadap perusahaannya. Ketika kebutuhan seorang pegawai sudah terpenuhi dan sesuai dengan keinginan mereka, maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan melakukan hal-hal positif seperti membantu rekan kerja, masuk kantor lebih awal, lembur dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan dengan kemauan mereka sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun. Jadi, ketika pegawai merasa puas mereka akan menunjukkan perilaku OCB tanpa diminta sekalipun.

4. Pengaruh Openness To Experience terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pengadilan Makassar

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *openness to experience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien yang positif dan signifikan secara statistik antara variabel tersebut dalam penelitian ini. Dimana jika *openness to experience* dilakukan dalam lingkungan kerja maka akan membantu pegawai lain tersebut untuk menentukan cara kerja sama yang efektif dalam organisasi, karena jika pegawai mempunyai sifat *openness to experience* maka individu akan sangat terbuka, cenderung kreatif. Dengan adanya sifat *Openness to Experience* maka akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi, sebab instansi yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan pegawai bekerja dalam konteks *in role behavior* (perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi), tetapi membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku ini dikenal dengan istilah perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*) atau diistilahkan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan munculnya perilaku terhadap OCB pada pegawai maka akan menghasilkan sifat kepuasan kerja pada pegawai, sehingga harapan atau tujuan yang diinginkan oleh instansi dapat tercapai.



REFERENSI

- Abdullah, R % Satningsih. Hubungan Antara Tipe Kepdibadian *Entersprising* pada Teori Person JobFit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1. No 2, hal 10-20.2013
- Agus, Elisabeth. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Marantha.
- Agustin, L. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik Di Smk Muhammadiyah Abung Semuli Lampung Utara*.
[http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/16174%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/16174/1/SKRIPSI 1-2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/16174%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/16174/1/SKRIPSI%201-2.pdf).
- Alfaidah, F. (2007). *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada koperasi agro niaga jabung malang skripsi*. 23. [https://123dok.com/article/teori-teori-produktivitas-kerja-produktivitas-kerja.q05oe2dl#:~:text=Menurut Sinungan %282005%3A18%29 Telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja,yang mendasar%2C yaitu %3A Investasi%2C Manajemen%2C -Tenaga Kerja](https://123dok.com/article/teori-teori-produktivitas-kerja-produktivitas-kerja.q05oe2dl#:~:text=Menurut Sinungan%282005%3A18%29%20Telah%20dinyatakan%20bahwa%20produktivitas%20kerja,yang%20mendasar%20yaitu%20Investasi%20Manajemen%20-Tenaga%20Kerja).
- Azizah, I. (2016). Pengaruh Openness To Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-13.
- Bafadal, Ibrahim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Costa, PT, McCrae R.R *Personality in Adulthood, a Five-Factor Theory Perspective edition*. New York. 2003.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Friedman, B., Veazie, P. J., Chapman, B. P., Manning, W. G., & Duberstein, P. R. (2013). Is personality associated with health care use by older adults? *Milbank Quarterly*, 91(3), 491-527. <https://doi.org/10.1111/14680009.12024>.
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F. et al. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26,106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52- 65. [https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article /view/663](https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663).



- Ma'ruf, A. A. (2018). *Program Studi Manajemen Universitas Islam Lamongan Periode 2018-2022*. 53.
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*. (Edisi Kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Priyatiningsih, Agusdiana Eka. 2014. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Intrinsik dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Wilayah Gombong. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. *United States of America: Pearson*.
- Said, Haliza Mohd, Mohamed Khamis Abukraa, Roslan Mohd Rose. " *The Relationship between personality and job satisfaction among Employees in Libyan Oil and Gas Company*". *American Research Journal Of Business And Management*. Vol .1 (2): hlm. 18-24. (2015).
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(April), 1-16.
- Soepono, D. N., Srimulyani, V. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2015). Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51-64.
- Suhartini. (2013). Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja. In *Suhartini. 2013. Kinerja Pegawai (Suatu kajian dengan pendekatan Analisis beban kerja)* Makassar: Alauddin University Press.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 2023, 28(6), pp. 159-169
- Suhartini, E., Taty, S., Musseng, A., & Possumah, B. T. (2018). *The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia*.
- Trianto. (2017). Bab II kajian teori. *BAB 2 Kajian Teori*, 1, 16-72.
- Veithzal, Rivai, Zainal et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers. 2015.
- Wikansari, R., & Nasyroh, M. (2016). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4, 111-123. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/1029> <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/download/1029/838>.