

**PENGARUH *CONTRACT PSYCHOLOGY*, *BIG FIVE PERSONALITY*, DAN
COMMUNICATION TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh:

Marifat Hi. Bayan

NPM 22001081442



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

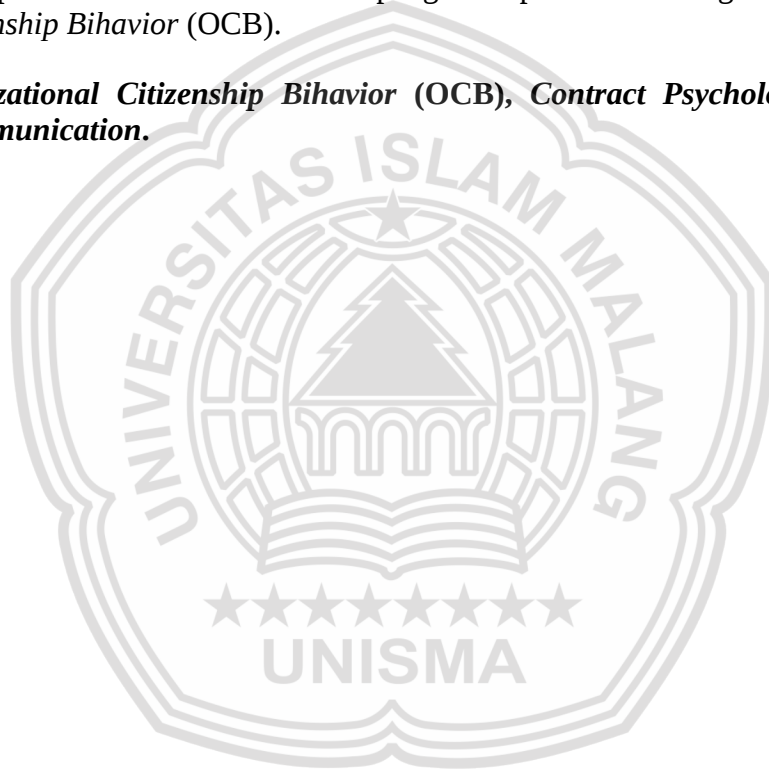
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah dan diperoleh 35 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner secara offline. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara parsial *Contract Psychology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Big Five Personality* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan secara parsial *Communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

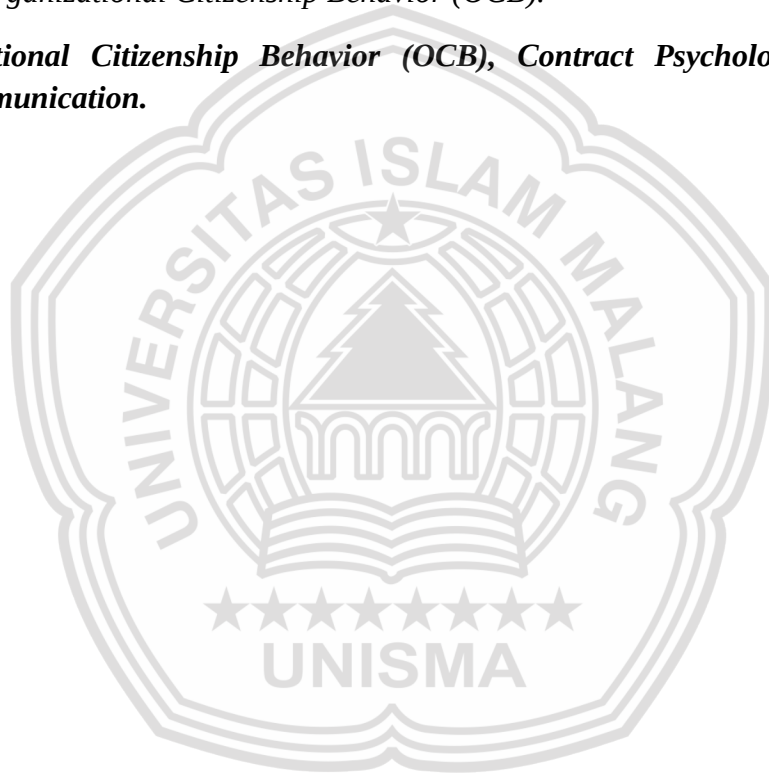
Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication*.



ABSTRAK

This research aims to determine the influence of Contract Psychology, Big Five Personality and Communication on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Study of North Patani District Office Employees, Central Halmahera Regency). This research method uses quantitative methods. The population used was employees of the North Patani District Office, Central Halmahera Regency and 35 respondents were obtained using a saturated sampling technique. The data collection method uses offline questionnaire distribution. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS tools. The research results show that Contract Psychology, Big Five Personality and Communication simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Partially, Contract Psychology has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Big Five Personality partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and partially Communication has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Contract Psychology, Big Five Personality and Communication.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya manusia (SDM) memegang peranan penting sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu negara, begitu pula di tingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting, karena semua kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan maupun kemunduran suatu organisasi akan ditentukan oleh sebagian kinerja sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan untuk mempertimbangkan kemampuan dan memelihara pegawai yang berpotensi.

Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Pemerintahan Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan artinya dengan adanya Kecamatan, Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan. Kantor Kecamatan Patani Utara adalah salah satu Kantor Pemerintahan yang memiliki layanan

kepada masyarakat. Untuk dapat melayani masyarakat yang memiliki kepentingan di kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah maka diperlukan kedisiplinan tinggi yang diterapkan para pegawai.

Menurut hasil Wawancara yang dilakukan kepada Ibu Jumiati Soleman, ST bagian divisi kasubag keuangan & perlengkapan, ditemukan bahwa ada beberapa gejala atau masalah yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara belum optimal, Seperti harapan Pegawai terhadap Kantor Kecamatan masih belum sesuai dengan apa yang mereka dapatkan, karakteristik kepribadian yang masih kurang cocok dengan tuntutan pekerjaan, serta kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan. Oleh karena itu penting sekali untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Contrak Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah. Jika perilaku OCB di dalam diri pegawai tergolong tinggi maka pada akhirnya keefektifan, tujuan organisasi dapat tercapai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Sebelum itu ada beberapa alasan kenapa ibu Juniati Suleman, ST, sebagai sarjana teknik memilih untuk bekerja di bagian divisi kasubag keuangan & perlengkapan yaitu, beliau memiliki minat dan keahlian dalam manajemen keuangan yang mendalam meskipun latar belakang pendidikannya teknik. Selain itu ibu jumiati juga pernah kursus computer selama 1 tahun di GSI kota ternate. Sehingga pengalaman kursus computer selama 1 tahun ini juga dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang relevan dalam pengelolaan data. Pengalaman lainnya yaitu, ibu Jumiati juga pernah beberapa kali menjabat sebagai bendahara dalam organisasi, yang menunjukkan

kompetensinya dalam manajemen keuangan dan pengendalian keuangan. Hal ini sangat relevan dan dapat diterapkan dalam perannya saat ini di divisi kasubag keuangan & perlengkapan.

Menurut Suhari (2024) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang terlihat dan dapat diamati. Kesukarelaan dalam bentuk tindakan belum tentu mencerminkan motivasi yang sebenarnya. untuk mengetahui nilai-nilai Andai dari pemerintahan itu memang tidak selalu mudah, oleh sebab itu pemerintahan sering kali berfokus pada apa yang bisa di lihat. Menurut Robbins dan Judge (2019), individu yang merasa bahwa rekan kerja mendukung mereka, lebih cenderung terlibat dalam perilaku saling membantu dari pada rekan kerja yang memiliki hubungan antagonis (suka menentang/melawan). Individu dengan ciri kepribadian memiliki harga diri yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengarahkannya untuk lebih banyak terlibat dalam OCB. Perilaku ekstra melakukan tugas-tugas di tempat kerja selain tugas-tugas rutin pegawai Lakoy dkk (2023).

Dengan adanya sistem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang ditugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama karyawan. Perilaku OCB biasa berupa perilaku membantu rekan kerja yang tugasnya menumpuk, membantu pekerjaan karyawan lain pada saat tidak masuk, membantu pelanggan atau masyarakat yang membutuhkan bantuan, membantu karyawan lain diluar dari departemen yang memiliki permasalahan, tepat waktu dalam hal apapun dan mampu memanfaatkan waktu dalam bekerja (Santoso, 2023). Karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* ketika merasa bahwa perusahaan

telah memenuhi janji yang telah ditetapkan untuk dirinya. Perusahaan yang telah berusaha memenuhi hak-hak seseorang akan membuat individu tersebut dengan sukarela melakukan perilaku *Citizenship* (Chao, 2016). Imbal jasa sebagai balasan dari kontribusi yang telah dilakukan karyawan inilah yang disebut dengan kontrak psikologis (Harumi, 2019).

Menurut Sofyanty (2018) *Contract Psychology* merupakan bentuk harapan dari karyawan terhadap perusahaan mengenai aspek-aspek yang menjadi tanggung jawab masing-masing pihak. Meskipun perjanjian ini tidak tertulis namun mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Myres (2018) mengartikan *Contract Psychology* sebagai pandangan karyawan mengenai perwujudan dan kewajiban timbal balik terhadap perusahaan dan saling menguntungkan untuk seluruh pihak.

Contract Psychology muncul ketika organisasi dapat memenuhi harapan dan tujuan karyawan dalam pengembangan karir, penawaran pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang baik, gaji yang sesuai, serta memahami kondisi karyawan. Terwujudnya pemenuhan harapan dan tujuan tersebut secara otomatis akan memberikan timbal balik yang sepadan antara individu dan organisasi. Timbal balik yang dihasilkan seperti kualitas kerja yang baik, lembur, kedisiplinan, loyalitas pada organisasi, perilaku yang baik, jujur, dapat menjaga nama baik organisasi, dan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan. Kontrak psikologis menurut Rousseau (Tawa, Y. P., 2017) dibagi kedalam dua bentuk yaitu : kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional. Kontrak psikologis transaksional yaitu kontrak yang berfokus pada pertukaran ekonomis, jenis pekerjaannya sempit (*narrow*), dan bersifat jangka pendek (*short term*). Sedangkan kontrak psikologis relasioanl yaitu kontrak yang bersifat

jangka panjang dan jenis kontrak ini melibatkan faktor sosioemosional, berupa loyalitas, keamanan, dan kepercayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Harumi (2019) mengenai *Contract Psychology* dan *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan bahwa *Contract Psychology* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Integrasi *Big Five Personality* dalam kontrak psikologi memungkinkan terapis untuk lebih memahami karakteristik kepribadian klien dan menyesuaikan pendekatan terapi sesuai kebutuhan individu.

Menurut Sharma (2018) *Big Five Personality* merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan kinerja, khususnya berkaitan dengan kepercayaan diri untuk ditunjukkan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas yang spesifik karena di dalamnya terdapat kepentingan, kekuatan, dan generalisasi. Teori kepribadian yang berkembang saat ini adalah teori kepribadian yang lebih detail yang disebut dengan *Big Five Personality* (Yusuf, dkk; 2021). Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Kenyataan menunjukkan bahwa kepribadian pegawai kantor kecamatan masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat. Sehingga itu akan menghambat tercapainya visi dan misi di Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik

(Fiernaningsih, 2017). *Big Five Personality* memberikan pandangan tentang bagaimana kepribadian memengaruhi cara kita berkomunikasi.

Menurut Azizah (2023) melakukan penelitian mengenai *Big five personality* dan *Organization Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Trigunajasa, dkk., (2017) diketahui bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel OCB. Hal ini terjadi karena tipe kepribadian tidak dapat mempengaruhi OCB. Dikarenakan suasana hati yang kurang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal (Khoirunnisa, 2021).

Mufarrichah (2024) menjelaskan komunikasi sebagai proses pengiriman informasi, gagasan, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya. Hal ini mudah dimengerti karena komunikasi yang tidak baik dapat berdampak besar terhadap kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi kecamatan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu termasuk faktor komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada karyawannya, oleh karena itu dengan melakukan komunikasi yang baik antar atasan dan pegawainya dapat menjalin kinerja yang baik di perusahaan (Daulay, 2021).

Menurut Triyanthi & Subudi (2018) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan Merdyantie (2019:2) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan

terhadap OCB dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang tidak mau mengerjakan pekerjaan melebihi pekerjaan yang biasa mereka lakukan (*extra role*) (Asrofi, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality*, dan *Communication* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah *contract psychology*, *big five personality* dan *Communication* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah?
- b) Apakah *contract psychology* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah?
- c) Apakah *Big Five Personality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah?
- d) Apakah *Communication* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani, Utara Kabupaten Halmahera Tengah?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.
- b) Untuk mengetahui pengaruh *Contract Psychology* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.
- c) Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.
- d) Untuk mengetahui pengaruh *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi pihak penulis

Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal pengaruh *Contract Psychology*, *Big five Personality* dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak pemerintah

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Kantor Kecamatan Patani Utara, Kabupaten Halmahera Tengah khususnya pada pemimpin dalam memperhatikan dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan variabel *contract psychology*, *big five personality* dan *Communication*.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Contract Psychology*, *Big Five Personality*, dan *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara simultan *Contract Psychology* (X1), *Big Five Personality* (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.
- b. *Contract Psychology* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.
- c. *Big Five Personality* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.
- d. *Communication* (X3) juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara *Communication* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Patani Utara.

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun keterbatasan untuk penelitian yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 35 responden, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sehingga data yang di dapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Penilaian *Big Five Personality* : Sertakan penilaian kepribadian menggunakan model *Big Five* dalam proses perekrutan dan pengembangan pegawai. Ini dapat membantu memahami preferensi komunikasi dan perilaku individu.
- b. Pelatihan *Communication* Efektif: Tawarkan pelatihan yang berfokus pada kemampuan komunikasi efektif, baik verbal maupun non-verbal. Ini termasuk keterampilan mendengarkan, menyampaikan informasi dengan jelas, dan menangani konflik secara konstruktif.
- c. Pengembangan OCB: Implementasikan program pengembangan untuk meningkatkan OCB di antara karyawan, seperti pelatihan tentang pentingnya keterlibatan dalam kegiatan di luar tanggung jawab utama pekerjaan, seperti partisipasi dalam proyek sukarela atau membantu rekan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya, Disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey.
- b. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda seperti Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.
- c. Variabel Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfihamnya. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Arbaiyah, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Asrofi, M. H. (2020). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada Minimarket Abimart Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Astari, D. (2023). Hubungan Tipe Kepribadian *Big Five* dan Komunikasi Interpersonal Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. Trimindo Jaya Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Azizah. (2023). Hubungan *The Big Five Personality* dengan Mekanisme Koping Mahasiswa Keperawatan Tingkat Akhir. *Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*. Vol 1(2)
- Chao, R., & Liao, P.-C. (2016). *The Impact of Brand Image and Discounted Price on Purchase Intention in Outlet Mall : Consumer Attitude as Mediator*. *The Journal of Global Business Management*, 12(2), 119–128. Retrieved from
- Darsana, Made. 2013. *The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*(*The International Journal Of Management*. Vol 2 Issue 4.
- Daso, M. A. & Adiawaty, S., (2023). Dampak Pemberdayaan dan Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan *Organizational citizenship behavior* aryaawan generasi Y. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 771-779.
- Daulay, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2), 221-230.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBL SPSS 19 (5th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBL SPSS 21 (7th ed.). Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Agus Yulistiono, Etika Komunikasi dalam Media Sosial: Saring Sebelum Sharing (Cirebon: INSANI, 2021)
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(10), 5928–5946.
- Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Harumi, DT (2019). Pengaruh kontrak psikologis dan pemberdayaan psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan produksi (Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Heryudanto, T. D., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 23-45.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khoirunnisa, S. F. (2021). Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor Bea dan Cukai Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O., & Tampenawas, J. L. (2023). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB), Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada *Dreams Organizer* di Manado. *Jurnal Emba, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1137-1148.
- Lamria, dkk. (2019). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Psychological Contract* terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Visipena* Volume 10(2) Hal. 200-2017
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Myres, D. G. (2018). Psikologi Sosial. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2018, Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: Rineka Cipta
- Novliadi,dkk.(2013). Peranan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 5(1), 1-10.
- Nugroho, E. (2018). Prinsip-prinsip Menyusun Kuisioner. Malang: UB Press
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior." *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.

- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publication, Inc
- Pane, M. D. C. (2022). Mengenal Tipe Kepribadian dalam Teori *Big Five Personality*. *Alodokter.Com*
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2020). Psikologi Kepribadian. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohyani, I., & Azizah, SN (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Inovasi Penelitian* , 3 (9), 7721-7726.
- Rosita, S. (2020). Hubungan Karakteristik Karyawan dan Beberapa Variabel yang Dipengaruhi Kontrak Psikologis, Kajian pada Badan Usaha Milik Negara dan Perguruan Tinggi. Jambi: Salim Media Indonesia (SMI).
- Rousseau. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pittsburgh: Carnegie Mellon University
- Santoso, V. A. H. 2023. Analisa laporan keuangan sebagai dasar penilaian kinerja keuangan perusahaan BUMN sektor konstruksi yang terdaftar di BEI periode 2019 – 2021. *Jurnal Imiah Multidisiplin*,2 (2), 125-131.
- Savitra, K. (2021). Teori the Big Five Personality (Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar). Dosenpsikologi.Com. 23/07/2023
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (7th ed.). SanFrancisco: Jossey - Bass.
- Sharma, P. K. (2018). Linking Job Performance And Big Five Personality Traits Of Employees In Chandigarh It Sector. *Journal for Humanity Science & English Language*
- Sharma,dkk. 2011. *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-2839, Vol. 3, No.4, h.78-86.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis terhadap kontrak kerja. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen* , 2 (1), 96-102.
- Sucipto & Gunawan. (2023). Peran OCB, Kepemimpinan Transformasional Dan Digital Pada Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Sebagai Variabel Mediasi.*Management Studies and Entrepreneurship Journal*.Vol 4(3) Hal. 3363-3373
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Peneltian Kualitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Suranto, A. (2011). Suranto. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata, S. (2008). Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tawa, Y. P. (2017). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Permanen dan Karyawan Temporer PT. Aseli Dagadu Djokdja (Tesis, Universitas Sanata Dharma).
- Tian, B. 2020. Buku Pembelajaran Online Edisi 2. Banten: Universitas Terbuka
- Trigunajasa, Sularso, & Titisari. (2017). "Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Petugas Ditaman Wisata Alam Kawah Wijen". Jurnal Bisnis dan Manajemen. Universitas Jember. Vol. 11 No. 3.
- Triyanthi, M., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Komitmen Organisasional. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 7(3), 837.
- Tsai, Tracy, Lin, Arthur, (2014), *Do psychological contract and organizational citizenship behavior affect organizational performance in non profit organizations?*, *Chinese Management Studies*, Vol. 8, Nr. 3, pp. 397
- Yildirim, Caglar. (2014). *Exploring the dimensions of Nomophobia: Developing*
- Yusuf, H. F. A., & Maliki, B. I. (2021). Perilaku Organisasi (1st ed.). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf. 2021. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi. Jurnal Khazanah Intelektual. 5(1)
- Suhari, D., Mustapita, AF, & Bastomi, M. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13 (01), 2182-2190.
- Ayunani, S., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1979-1988.
- Gunawan, F., Susyanti, J., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan, Pengetahuan Manajemen, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Cafe Sawah. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2298-2306.
- Mufarrichah, A., Asiyah, S., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widatra Bhakti Departemen Supply Chain Bagian Gudang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 28-38.