

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN KSPS SARANA ANEKA JASA KLATEN

Ani Aziza ¹⁾

Rispanyo ²⁾

Suprayitno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Slamet

Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ aniaziza1996@gmail.com

ABSTRAK

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia memiliki kemampuan yang dinamis dan mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Pekerja yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi perusahaan dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya oleh karena itu KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten diharapkan mampu meningkatkan OCB karyawannya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi maka memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Faktor lain adalah kepribadian. *The big five personality* digunakan dalam penelitian ini karena pendekatan ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten dan untuk menganalisis signifikansi pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Penelitian ini merupakan survei. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Sampel penelitian 109 karyawan dengan cara *simple random sampling* Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *employee engagement, big five personality, organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

The era of globalization demands that human resources have dynamic abilities and reflect the image of the company where they work through their performance. OCB is a preferred behavior that is not part of the formal work obligations of an employee, but supports the effective functioning of the organization. Employees who have OCB will have high loyalty to the company and will automatically feel

comfortable and safe in their work. Therefore, KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten is expected to be able to increase the OCB of its employees to get even better results. One of the factors that influence OCB is employee engagement. Employees who have high engagement have a low tendency to leave the organization. Another factor is personality. The big five personality is used in this study because this approach is most often used in organizational behavior research and is often associated with a person's performance or achievement. The purpose of this study was to analyze the significance of the effect of employee engagement on organizational citizenship behavior of employees of KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten and to analyze the significance of the influence of big five personality on organizational citizenship behavior of employees of KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. This research is a survey. This type of data uses qualitative and quantitative data. Data sources use primary data sources and secondary data. The study population was all employees of KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. The research sample of 109 employees by means of simple random sampling. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee engagement has a significant effect on organizational citizenship behavior. Big five personality has a significant effect on organizational citizenship behavior.

Keywords : employee engagement, big five personality, organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Paradigma tradisional yang beranggapan bahwa peran sumber daya manusia hanya sebagai pelengkap saja (mengurus administrasi kepegawaian) telah berubah dengan paradigma baru bahwa sumber daya manusia memiliki peranan strategis sebagai penggerak utama dan dasar dari segala aktivitas yang dilakukan guna menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kini, perusahaan menganggap sumber daya manusia tidak hanya sebagai modal atau biaya, tetapi sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan aset terbesar untuk meningkatkan pencapaian di masa yang akan datang melalui pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif.

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Sutrisno (2010:175) menyatakan bahwa kinerja menjadi maksimal bila suatu organisasi atau lembaga memiliki sumber daya manusia yang bertanggung jawab dan memiliki moral yang tinggi. Organisasi yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan *in role behaviour* (perilaku tugas resminya), namun membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari tugas formal atau istilahnya perilaku di luar peran (*extra role behaviour*) yang lebih dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Pekerja yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan bersifat pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak

dapat bertahan tanpa ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizenship* (Markoczy dan Xin dalam Fitriastuti, 2013).

Solichin (2018) mengategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah *employee engagement*. Macey and Schneider (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan (Grace, 2016). Karyawan yang terikat dengan organisasi, maka secara otomatis akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya selaras dengan tujuan perusahaannya.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Sarana Aneka Jasa merupakan koperasi yang telah berdiri sejak tahun 1996 tepatnya pada tanggal 31 Desember 1996 dan telah memiliki 14 kantor cabang yang tersebar di area Solo Raya. Tabel di bawah ini merupakan pencapaian KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten dari tahun 2017 hingga tahun 2019

TABEL I
JUMLAH ANGGOTA DAN SHU DARI TAHUN 2017 HINGGA 2019

	2017	2018	2019
Anggota	13.577 orang	15.495 orang	17.255 orang
SHU (Rp.)	1.663.276.472,47	1.736.717.127,46	1.823.198.753,07

Sumber : Data Sekunder, Tahun 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa setiap tahun jumlah anggota dan SHU selalu mengalami peningkatan. Kinerja yang maksimal tidak lepas dari tingginya partisipasi karyawan atau *employee engagement* dalam pekerjaan. Partisipasi pegawai dengan semangat yang tinggi dan mendalami pekerjaannya berdampak pada kepedulian dan identifikasi terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan atau disebut sebagai keterlibatan kerja (Robbins dan Coulter, 2010: 40). Sikap ini mendorong karyawan berkontribusi secara positif dalam pekerjaan, sehingga upaya manajerial yaitu meningkatkan *employee engagement* perlu dilakukan untuk mendapatkan manfaat dari keterlibatan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014: 168).

Perusahaan sadar bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguhlah yang dapat membuat sebuah perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Sampai saat ini kinerja masih merupakan permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, dimana perilaku *extra role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki serta merasakan empati dan simpati kepada orang lain juga terhadap lingkungannya, serta menyelaraskan nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang terdapat pada lingkungannya untuk dapat meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi maka memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, ada beberapa penelitian empiris yang telah mengungkapkan bahwa ada hubungan antara *engagement* dengan *outcomes*. Sebagai contoh *employee engagement* memiliki keterkaitan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan memiliki keterkaitan negatif dengan *intention to quit* (Schaufeli dan Bakker: 2004)

Selain *employee engagement* faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Kepribadian merupakan keunikan yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka (Sambung & Iring, 2014). Kepribadian dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di dalam perusahaan tempatnya bekerja (Robbins dan Judge, 2008). Selain itu, ada pemikiran bahwa faktor kepribadian adalah sesuatu yang cenderung melekat pada diri karyawan yang membuatnya lebih sulit diubah sehingga pengaruhnya lebih stabil dan bertahan pada OCB (Purba dan Seniati, 2004).

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat sifat atau *traits* yang dianggap sebagai sesuatu yang cenderung stabil, bertahan lama, dan tidak mudah berubah dalam diri karyawan. *Traits* ditunjukkan dalam berbagai situasi sehingga semakin konsisten dan sering munculnya *traits* ini dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan seorang karyawan (Robbins & Judge, 2008). Ada beberapa model teori kepribadian namun teori model kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Big Five Personality Model. *The big five personality* dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang (Purnomo dan Lestari, 2010). Robbin dan Judge (2008) mengungkapkan *Big Five Model* adalah lima dimensi dasar yang mencakup sebagian besar variasi signifikan pada kepribadian manusia. Lima dimensi dasar ini dapat memprediksi dengan baik bagaimana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* adalah karyawan yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan karyawan dengan karakteristik rendah adalah karyawan yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai, lemah, emosional, depresi, dan konvensional.

LANDASAN TEORI DAN PENGUKURAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Employee engagement merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka meningkatkan terjadinya perilaku yang mempromosikan fungsi efisien dan efektif organisasi. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh Much Riyadus Solichin (2018), Christopher Darma Wijoyo dan Tri Wulida Afrianty (2017), Tiurma Yustisi Sari, Daniel A. W. Pattipawae, Dan Augustina Kurniasih (2017). Semua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: *Employee Engagement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

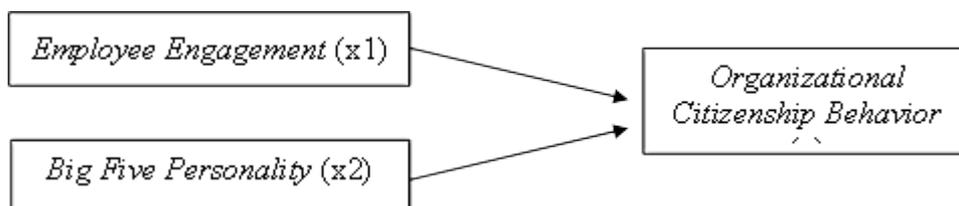
2. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepribadian Big Five yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa mengenai taksonomi sifat dari kepribadian yang seiring pertambahan usia cenderung mempertahankan struktur kepribadiannya. Kepribadian seseorang ini dimasukkan ke dalam lima trait kepribadian untuk mengidentifikasi sifat dasar kepribadian seseorang yang terungkap lewat analisis faktor sehingga dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang secara luas dan mendalam Feist dan Feist (2010:88). Dari kelima trait yang telah dikembangkan McCrae dan Costa ini mempunyai ciri khas tersendiri ketika mereka menempati diri dan bersikap di dalam lingkungan organisasi sehingga ini memengaruhi perilaku OCB seseorang.

Penelitian tentang pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh Leephaijaroen Siripapun (2016) Desi Natalia Sepono dan Veronika Agustini Srimulyani (2015) dan Denalia Tri Arini Suherli dan Sunjoyo Sunjoyo (2011). Kesemua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H2: *Big Five Personality* (X2) berpengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

KERANGKA PEMIKIRAN



DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan keterikatan dan keterlibatan karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten didalam pekerjaan berupa tindakan, pikiran dan emosi untuk bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan – tujuan perusahaan. Dengan *employee engagement* yang tinggi karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih

tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi perusahaan.. Dimensi *employee engagement* Menurut Schaufeli & Bakker dalam Anton Rustono dan Fattah Akbary (2014) diantaranya yaitu :

- a. *Vigor*, keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, indikator :
 - 1) Memiliki energi yang tinggi
 - 2) Memiliki ketangguhan mental
 - 3) Memberikan usaha terbaik
 - 4) Bertahan menghadapi kesulitan
- b. *Dedication* , perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan dan penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan, indikator :
 - 1) Rasa antusias tinggi
 - 2) Memberikan inspirasi
 - 3) Merasa bangga
 - 4) Menyukai tantangan
- c. *Absorption*, gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan, indikator :
 - 1) Berkonsentrasi penuh
 - 2) Senang dilibatkan dalam pekerjaan
 - 3) Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

2. **Big Five Personality**

Kepribadian *big five* adalah sifat-sifat kepribadian yang mendeskripsikan diri individu antar karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa dengan lima fitur yang mewakili secara tidak langsung. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan skala IPIP-BFM-25. IPIP-BFM-25 adalah skala pendek yang dapat diterima secara psikometris serta praktis untuk mengukur dimensi kepribadian Big Five (Nuraini, 2019 : 19) . Penelitian ini menggunakan skala IPIP-BFM-25 yang telah diterjemahkan dan disusun kembali ke dalam bahasa Indonesia yaitu :

- a. *Openness* dengan indikator seseorang dapat menyesuaikan diri dengan situasi / ide baru.
- b. *Conscientiousness* dengan indikator seseorang dapat mengontrol dan fokus pada pencapaian.
- c. *Extraversion* dengan indikator seseorang dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain.
- d. *Agreeableness* dengan indikator seseorang memiliki kepercayaan yang penuh.
- e. *Neuroticism* dengan indikator seseorang digambarkan sebagai individu yang mudah mengalami kecemasan.

3. **Organizational Citizenship Behavior**

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu sebagai bentuk penghargaan formal dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. Kemudian untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, pada penelitian ini OCB diukur dengan lima dimensi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006: 251) yaitu:

- a. *Altruism* - perilaku membantu dengan indikator :
 - 1) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat
 - 2) Membantu rekan kerja jika mereka membutuhkan bantuan

- b. *Conscientiousness* – kepatuhan dan kesungguhan terhadap organisasi dengan indikator :
 - 1) Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan
 - 2) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. *Sportmanship* - kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dengan indikator :
 - 1) Menjalin komunikasi dengan baik
 - 2) Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja
- d. *Courtesy* - bersikap sopan dengan indikator :
 - 1) Menghargai pendapat orang lain
 - 2) Berempati membantu memajukan perusahaan
- e. *Civic Virtue* - mengedepankan kepentingan bersama dengan indikator :
 - 1) Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi
 - 2) Menerima kebijakan baru

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten yang sejumlah 148 Orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 orang karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Cara pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:85).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrument. Jumlah butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah 46 butir, dengan perincian instrument *employee engagement* (X1) sebanyak 11 butir, *big five personality* (X2) sebanyak 25 butir dan *organizational citizenship behavior* (Y) sebanyak 10 butir. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan *software* SPSS. Suatu instrument dikatakan valid apabila probabilitas (*p value*) < 0,05 atau sebaliknya apabila probabilitas (*p value*) ≥ 0,05 maka instrument dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji validitas *employee engagement*

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *employee engagement* diperoleh *p value* < 0,05 sehingga dinyatakan valid dan keseluruhan item pernyataan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

2) Uji validitas *big five personality*

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *big five personality* diperoleh $p\text{ value} < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan keseluruhan item pernyataan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

3) Uji validitas *organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh $p\text{ value} < 0,05$ sehingga dinyatakan valid dan keseluruhan item pernyataan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL X
HASIL UJI RELIABILITAS

Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Uji
<i>Employee engagement</i> (X1)	0.881	0,60
<i>Big five personality</i> (X2)	0.836	0,60
<i>OCB</i> (Y)	0.845	0,60

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan uji reliabilitas instrument diperoleh hasil bahwa instrumen *employee engagement*, *big five personality* dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan reliabel (handal) karena menghasilkan *cronbach alpha* $> 0,60$.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Variabel *employee engagement*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai minimum sebesar 17; nilai maksimum sebesar 55; mean sebesar 43,64; dan standar deviasi sebesar 5,956. Selanjutnya variabel *employee engagement* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Kategorisasi untuk variabel *employee engagement* adalah sebagai berikut :

TABEL XI
KATEGORISASI VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < 37,7$	Rendah	14	12,8 %
2	$37,7 \leq X < 49,6$	Sedang	79	72,5 %
3	$X \geq 49,6$	Tinggi	16	14,7 %
Total			109	100 %

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel *employee engagement* adalah sedang yaitu sebanyak 79 orang (72,5%). Sedangkan penilaian responden kategori rendah sebanyak 14 orang (12,8%) dan tinggi sebanyak 16 orang (14,7%). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten dalam kategori cukup baik.

2) Variabel *big five personality*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *big five personality* diperoleh nilai minimum sebesar 38; nilai maksimum sebesar 105; mean sebesar 89; dan standar deviasi sebesar 9,763. Variabel *big five personality* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

TABEL XIII
KATEGORISASI VARIABEL *BIG FIVE PERSONALITY*

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < 79,2$	Rendah	7	6,4 %
2	$79,2 \leq X < 98,8$	Sedang	89	81,7 %
3	$X \geq 98,8$	Tinggi	13	11,9 %
Total			109	100 %

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel *big five personality* adalah sedang yaitu sebanyak 89 orang (81,7%), kategori rendah sebanyak 7 orang (6,4%) dan tinggi masing-masing sebanyak 13 orang (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa *big five personality* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten dalam kategori cukup tinggi.

3) Variabel *organizational citizenship behavior*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 50; mean sebesar 41,1; dan standar deviasi sebesar 5,249. Variabel *organizational citizenship behavior* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Kategorisasi untuk variabel *job insecurity* adalah sebagai berikut:

TABEL XV
KATEGORISASI VARIABEL OCB

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < 35,9$	Rendah	11	10,1 %
2	$35,9 \leq X < 46,4$	Sedang	86	78,9 %
3	$X \geq 46,4$	Tinggi	12	11,0 %
Total			109	100 %

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah sedang yaitu sebanyak 86 orang (78,9%). Sedangkan penilaian

responden kategori rendah sebanyak 11 orang (10,1%) dan tinggi sebanyak 12 orang (11,0%). Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten dalam kategori cukup baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen melalui perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF menggunakan program SPSS. Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL XVII
HASIL UJI MULTIKOLENIARITAS

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Employee engagement</i> (X1)	0.758	1.319
<i>Big five personality</i> (X2)	0.758	1.319

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas diperoleh hasil bahwa *Employee Engagement* dan *Big Five Personality* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikoleniaritas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Runs Test* menggunakan program SPSS. Bila *p value* < 0,05 maka data terkena autokorelasi atau apabila *p value* > 0,05 maka data tidak terkena autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL XVIII
HASIL UJI AUTOKORELASI
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.21469
Cases < Test Value	54
Cases >= Test Value	55
Total Cases	109
Number of Runs	58
Z	.482
Asymp. Sig. (2-tailed)	.630
a. Median	

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh *p value* 0,630 > 0,05 , maka tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen dengan menggunakan program SPSS.

TABEL XIX
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	9.400	2.216		
<i>Employee engagement</i>	-.077	.044	-.187	-1.748	.083
<i>Big five personality</i>	-.034	.027	-.135	-1.262	.210

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* diketahui bahwa *p value* variabel *employee engagement* dan *big five personality* diperoleh *p value* > 0,05 sehingga bebas hesteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*. Jika *p value* > 0,05, maka sebaran data dikatakan mendekati distribusi normal atau normal. Sebaliknya, jika *p value* < 0,05 maka sebaran data dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal. Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogrov Smirnov* menggunakan program SPSS dapat diperoleh hasil pada tabel berikut:

TABEL XX
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91461545
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.037
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Hasil uji *Kolmogrov Smirnov* diperoleh p value $0,066 > 0,05$ sehingga data terdistribusi normal.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (kualitas Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Perhitungan regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

TABEL XXI
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.943	3.701		2.957	.004
<i>employee engagement</i>	.491	.073	.558	6.703	.000
<i>big five personality</i>	.098	.045	.182	2.188	.031

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,443 + 0,491 X_1 + 0,098 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) bertanda positif, yaitu 10,443 berarti apabila *employee engagement* dan *big five personality* sama dengan nol maka *organizational citizenship behavior* KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten bernilai positif.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *employee engagement* (X_1) yaitu sebesar 0,491 artinya *employee engagement* berpengaruh positif berarti semakin tinggi *employee engagement* maka *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten akan semakin tinggi dengan asumsi variabel *big five personality* dianggap tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel *big five personality* (X_2) yaitu sebesar 0,098 artinya *big five personality* berpengaruh positif berarti semakin tinggi *big five personality* maka *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten akan semakin tinggi dengan asumsi variabel *employee engagement* dianggap tetap.

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) secara parsial. Hasil pengujian uji t dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL XXII
HASIL UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.943	3.701		2.957	.004
<i>employee engagement</i>	.491	.073	.558	6.703	.000
<i>big five personality</i>	.098	.045	.182	2.188	.031

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil perhitungan uji t variabel *employee engagement* diperoleh nilai *p value* $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

- 2) Pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil perhitungan uji t variabel *big five personality* diperoleh nilai *p value* $0,031 < 0,05$ artinya ada pengaruh positif dan signifikan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model pengaruh variabel independen (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Hasil pengujian uji F dengan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL XXIII
HASIL PENGUJIAN UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1320.875	2	660.437	42.300	.000 ^b
1 Residual	1655.015	106	15.613		
Total	2975.890	108			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Big Five Personality, Employee Engagement

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 \leq 0,05$). Selain itu, dapat dilihat nilai F hitung dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($42,300 > 3,082$) maka hipotesis alternatif diterima yaitu maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan variabel independen (*employee engagement* dan *big five personality*) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel *employee engagement* dan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

TABEL XXIV
UJI KOEFISIEN DETERMINASI DENGAN MODEL SUMMARY

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.433	3.951

a. Predictors: (Constant), Big Five Personality, Employee Engagemen

Sumber: Data primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R. Square*) adalah sebesar 0,433 atau 43,3%. Semakin besar angka *Adjusted R. Square* maka akan semakin kuat hubungan ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 43,3% variabel *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh *employee engagement* dan *big five personality*. Sedangkan selisihnya 56,7% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. Pembahasan dan Implikasi

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan memiliki pengaruh terhadap loyalitas nasabah yang dijelaskan dengan hasil sebagai berikut:

a. Pembahasan

1) Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil pengujian pada variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa secara statistik *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada pengujian pengaruh variabel *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0,491 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Much Riyadus Solichin (2018), Christopher Darma Wijoyo dan Tri Wulida Afrianty (2017), serta Tiurma Yustisi Sari, Daniel A. W. Pattipawae dan Augustina Kurniasih (2017). Kesemua peneliti tersebut berkesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Karyawan dengan kondisi psikologis dan emosi yang positif umumnya akan memiliki sikap *engaged* terhadap perusahaannya dan menghasilkan OCB yang tinggi. Bekerja dalam kelompok dengan anggota yang memiliki *engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi anggota lainnya untuk merasakan dan berperilaku dalam cara yang sama, yang mana akan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja organisasi. Jika dikelola dengan baik maka KSPS Sarana Aneka Jasa akan mampu mencapai tujuan-tujuannya dengan mudah karena karyawan bersedia mengikatkan diri dan memikirkan prospek dan kemajuan perusahaan.

2) Pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*

Hasil pengujian pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa secara statistik *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada pengujian pengaruh variabel *big five personality* dihasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,098 dan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *big five personality* karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leephaijaroen Siripapun (2016), Desi Natalia Sepono dan Veronika Agustini Srimulyani (2015) serta Denalia Tri Arini Suherli dan Sunjoyo Sunjoyo (2011), yang menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pelayanan anggota KSPS Sarana Aneka Jasa merupakan pekerjaan yang sangat terkait dengan kepribadian diri dari individu pekerja itu sendiri, dimana kunci kesuksesan dari pekerjaan ini tergambar dari kemampuan interaksi dengan para anggota. Selain itu kegairahan dalam bekerja juga akan membuat karyawan berusaha optimal mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat berinteraksi dengan lebih baik lagi dan meningkatkan gairah dalam bekerja, maka perlu suatu pengembangan kepribadian oleh karyawan yang akan dapat berdampak pada peningkatan pencapaian perusahaan. Dengan hal tersebut KSPS Sarana Aneka Jasa akan mampu mencapai tujuan-tujuannya dengan mudah karena karyawan bersedia mengikatkan diri dan memikirkan prospek dan kemajuan perusahaan

b. Implikasi

- 1) Dari hasil penelitian telah diketahui bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dalam hal ini semakin tinggi nilai *employee engagement*, maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Upaya untuk mempertahankan dan menjaga *employee engagement*, adalah

perusahaan harus lebih banyak melibatkan pegawai dalam penyusunan strategi perusahaan, langkah – langkah yang harus diambil perusahaan hingga pengambilan keputusan. Jika perusahaan mau mendengar pendapat pegawai, pegawai tersebut juga akan merasa bahwa dirinya dianggap sebagai pemegang kepentingan dan keberhasilan perusahaan. Selain itu, pimpinan agar mengadakan bimbingan intens dengan pegawai, setelah adanya bimbingan berikan kepercayaan kepada pegawai. Lalu mengadakan beberapa kegiatan bersama untuk mendekatkan antar pegawai dan juga sebagai wadah tukar pikiran, penyamarataan informasi agar tidak terjadi adanya ketimpangan informasi dalam satu perusahaan, dan juga berikan arahan – arahan yang merujuk untuk menimbulkan *sentimental value* kepada perusahaan. Dengan hal tersebut diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan *employee engagement* di KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

- 2) *Big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dalam hal ini maka semakin tinggi nilai *big five personality*, maka akan semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Upaya untuk menjaga dan meningkatkan untuk meningkatkan *big five personality* adalah bagi pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang nyaman agar para karyawan dapat merasakan kenyamanan berada di lingkungan kerja, mengadakan pelatihan kemudian mengadakan suatu seminar maupun workshop tentang bagaimana memperbaiki profil kepribadian khususnya di tempat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan perhatian terhadap hal-hal rinci terhadap pekerjaannya. Dengan hal tersebut diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan *big five personality* karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten.

KESIMPULAN

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. *Big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh lokasi responden yang menyebar di berbagai kantor cabang KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Kendala ini menyebabkan peneliti tidak dapat mengetahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner. Selain itu, kuesioner dibagikan oleh peneliti yang juga menjabat sebagai staff HRD sehingga membuat hasil jawaban responden

dapat menjadi bias, responden dapat menjawab kuesioner secara normatif saja atau kurang jujur dalam mengisi kuesione karena mengira jawaban akan berpengaruh terhadap pekerjaan mereka.

SARAN

1. Bagi KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten

- a. Bagi KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten, mengacu pada *employee engagement* dengan nilai indikator terendah merupakan *Vigor*, keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten sebaiknya memberikan arahan kepada para pimpinana untuk lebih memperhatikan dan memberikan arahan yang sesuai kepada para bawahannya dan tidak memberikan tekanan-tekanan yang berlebihan kepada para bawahannya. Jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja agar dibimbing dan diberi motivasi / semangat sehingga ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- b. Bagi KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten, mengacu pada *big five personality* dengan nilai indikator terendah merupakan *extraversion* yaitu seseorang dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain, oleh karena itu KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten sebaiknya memberikan pelatihan pengembangan karakteristik karyawan untuk menjadi pribadi yang lebih mudah bergaul terlebih dengan orang baru mengingat pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bertemu dan menghadapi orang-orang yang beragam.
- c. Bagi KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten Perusahaan sebaiknya untuk meningkatkan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan yaitu dengan mengadakan *meeting* rutin untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun bagi sesama rekan kerja sehingga karyawan yang memiliki tingkat terhadap *organizational citizenship behavior* yang kurang dapat diberikan motivasi oleh temannya dan mampu memperbaiki kinerjanya melalui evaluasi dari temannya. Selain itu karyawan akan merasa bahwa teman-temannya memberikan perhatian sehingga ia bekerja lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai *employee engagement*, *big five personality* yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

Selanjutnya, dengan tema yang sama disarankan untuk melakukan kajian terhadap variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan jumlah sampel yang lebih besar, menambah dan memvariasikan variabel lain misalnya kepuasan kerja, budaya orgnaisasi, gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* serta dapat menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini sehingga memberikan informasi yang lebih banyak dan dapat terungkap kondisi secara nyata yang dialami oleh para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acaray, A., & Akturan, A. 2015. *The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 472 – 482
- Ariani, Dorothea Wahyu. 2014. *Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia*. *Res. J. Business Manage*, 8 (3): 262-283
- Ahmadizabeh, Z., Heydarinejad, S., & Taheri, A. 2013. *Investigation of the Relationship of the Openness to Experience and Organizational Citizenship Behavior*. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4, 8, 2225-2229
- Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom : Edward Elgar Publishing Ltd
- Azwar. Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Cervone., & Pervin. 2012. *Kepribadian: Teori dan penelitian (jilid 2)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Dicke, Colin, Holwerda, Jake, & Kontakos, Anne-Marie. 2007. *Employee Engagement: What Do We Really Know? What Do We Need to Know to Take Action?*. Center For Advanced Human Resource Studies.
- Dwijayanti, R.D. 2013. *Perbedaan minat menonton program tayangan televisi ditinjau dari tipe kepribadian the big five (Studi Deskriptif Komparatif pada Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia Bandung)*. Bandung : Skripsi Departemen Psikologi, Universitas Pendidikan Indonesia
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Elanain, H. A. 2007. *Relationship Between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality influence Employee Citizenship?* *International Review of Business Research Papers*, 3, 31-43
- Feist, J & Feist, G. J. 2010. *Teori Kepribadian, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : PT. Andi
- Friedman, H. S. & Schustack, M. W. 2008. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Fitriastuti, T. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan organisatinal Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 4 (2), pp. 103-114.

- Gallup. 2004. *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal. <http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-Employees-Inspire-Company.aspx>
- Gallup Consulting. 2017. *U.S. Employee Engagement*. Washington D.C
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grace, P. 2016. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. AGORA Vol. 4, No. 2.
- Hall, CS., & Lindzey, G. 1993. *Teori-teori Psikodinamik (Klinis)*. Ahli bahasa oleh Yustinus. Yogyakarta : Kanisius
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Iskandar, Lila Mautia & Zulkarnain. 2013. *Penyesalan Pasca Pembelian Ditinjau Dari Big Five Personality*. Jurnal Psikologi Vol. 40 No. 1.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. 2010. *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Kartika, Jenetha dan Evi silvana Muchsinati. 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan BPR Di Batam*. Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015
- Leephaijaroen Siripapun. 2016. *Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand*. Kasetsart Journal of Social Sciences 37 104e111
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Macey, Schneider, dkk. 2008. *The Meaning of Employee Engagement*. Journal of Industrial and Organizational Psychology, 1, 3-30
- Mackenzie, Podsakoff & Dennis W. Organ. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents and Consequences*. California : Sage Publications, Inc
- Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Munap, R., Badrillah, M. I. M. & Rahman, B. A. 2013. *Organizational Rewards System and Employees' Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad*. Journal of Educational and Social Research 3(3): 281

- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, A.B. 2019. *Pengaruh Kepribadian big Fivedan Persepsi keadilan terhadap organizational Citizenship behavior pada mahasiswa Psikologi Uin Jakarta*. Jakarta : Skripsi Departemen Psikologi, UIN Syarif Hidayatulloh.
- Nurofia, Fifie. 2005. *Mengenal Employee Engagement*. Repository. maranatha.edu/2598/1/Mengenal Employee Engagement. Artikel Employee Engagement.
- Organ,D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan)
- Prabasari, I Gusti Agung Maya, Luh Kadek Budi Martini dan Nengah Suardika . 2018. *The Effect of Communication and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees PT. PLN (Persero) Distribution of Bali*. International Journal of Contemporary Research and Review ISSN 0976 – 4852 2018
- Pratama, Dimas Andika dkk. 2012. *Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Hotel*. Jurnal Gema Aktualita Vol. 1 No. 1.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior*. Sosial Humaniora, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010. *Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol 17, (2), 144-160, ISSN: 1412-3126
- Ramadhani, Naila. 2012. *Adaptasi bahasa dan Budaya Inventory Big Five*. Jurnal Psikologi Vol. 39 No. 2.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga

- Salwa dan Rinandita Wikansari. 2017. *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 164-176.
- Sambung, Roby dan Iring. 2014. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, April 2014.
- Santosa, Ratna Dewi dan Komang Rahayu Indrawati. 2018. *Pengaruh Trait Kepribadian Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Bali*. Jurnal Psikologi Udayana e-ISSN: 26544024; p-ISSN: 2354 5607
- Sari, Tiurma Yustisi, Daniel A. W. Pattipawae, Dan Augustina Kurniasih. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills)*. Jurnal SWOT, Volume VII, No 2, Mei 2017
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. 2006. *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schiemann, W. A. 2011. *Alignment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen
- Singh, A. K., & Singh, A. P. 2009. *Does Personality Predict Organizational Citizenship Behavior among Managerial Personnel*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 2, 291-298
- Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani. 2015. *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun*. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 15 - No. 1 April 2015
- Solichin, Much Riyadus. 2018. *Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen*. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika* Vol. 6 No. 2 2018

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suherli, Denalia Tri Arini dan Sunjoyo. 2011 *Pengaruh Big Five Personality Dan Komitmen Organisasional Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung*. Bandung. Jurnal Manajemen Vol 11 No 01 November 2011.
- Wegner, John A., III., dan Holenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wijoyo, Christopher Darma dan Tri Wulida Afrianty. 2017. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan Hotel Dewarna Sutoyo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 1 September 2017.