

**GAMBARAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN TETAP PT. "JCT" STEEL MILLS**

Dorcas Ayu Lestari

Devi Jatmika

ABSTRACT

Globalization has created great changes towards industrial companies in Indonesia. As the result, competition among industrial companies become very tough. Manufacture industries is still a leading sector for economic growth. "JCT" Steel Mills company is one of large steel mills industrial company that established since 1992. This research is going to describe Organization Citizenship Behavior (OCB) of employees in "JCT" Steel Mills company. OCB is known as one's willing behaviors to support organization effectiveness. This research is quantitative descriptive research. OCB questionnaire is distributed to 95 employees. Data has been analysed with T-scale. The general result reveals all employees is in moderate level of OCB. The dimension of OCB which are: civic virtue and consciousness is 74.7%, helping behavior is 71.6%, sportmanship is 68.4% , courtesy is 69.5%. Some factors like communication problem among senior and junior level and other divisions are indicated as barriers of courtesy and sportmanship.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employees, Organization

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia industri di Indonesia saat ini semakin pesat. Dari data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2013), sektor industri manufaktur tetap menjadi *the leading sector* yang memberikan sumbangan terbesar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dalam hal penyerapan tenaga kerja, sektor manufaktur menyerap tenaga kerja sebesar 17,08 persen yang menduduki urutan kedua setelah sektor pertanian dan pertambangan. Dengan semakin banyaknya tenaga kerja maupun karyawan di sektor manufaktur, hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja individu, kinerja bisnis, kinerja industri dan produksi produk domestik bruto (Podsakoff dan MacKenzie dalam Kasemsap, 2012). Perilaku karyawan yang baik menjadi kunci utama, sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2008) fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Triyanto (2009) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Menurut Organ (dalam Aykler, 2010) OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Organizational Citizenship Behavior terdiri dari lima dimensi yaitu: *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ, 1997). Dari kelima bentuk OCB ini berasosiasi dengan manfaat-manfaat positif bagi organisasi itu sendiri dan lintas level dalam sebuah organisasi, seperti meningkatkan produktivitas teman sekerja, meningkatkan kinerja antar unit kerja maupun dalam unit kerja, serta meningkat kinerja organisasi dengan menciptakan struktur, kognitif dan bentuk-bentuk relasi dari konteks sosial yang tercipta dalam organisasi (Organ dalam Hall, Zinko, Perryman, dan Ferris, 2009). Penelitian dari Coyne, Gentile, Born, Ersoy dan Vakola (2013) melakukan penelitian hubungan antara perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Counterproductive Work Behavior* (CWB) di empat negara di Eropa yaitu negara Inggris, Belanda, Turki dan Yunani. Sampel pada negara Inggris dan Belanda melibatkan seluruh pekerja dan karyawan organisasi-organisasi yang bergerak di bidang *planning events worldwide* sedangkan di Turki dan Inggris sampel penelitian pada seluruh pekerja dan karyawan organisasi-organisasi yang bergerak di bidang manufaktur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan OCB dan CWB berlaku universal antar kelompok budaya. Hal ini menunjukkan

bahwa penelitian OCB dapat dilakukan pada lintas level dalam sebuah organisasi dan lintas budaya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. "JCT" Steel Mills yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi besi beton dan merupakan perusahaan yang konsisten di bidangnya. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1992 dan kesuksesan produksi berhasil menembus pasaran domestik dan internasional. Pemilihan sampel penelitian pada karyawan tetap di PT. "JCT" Steel Mills untuk mengetahui sejauh mana penghayatan *organizational citizenship behavior* yang terbentuk. Berdasarkan hasil wawancara dengan SPV personalia; divisi marketing (merupakan karyawan lama dengan masa kerja 15 tahun), staff *engineering* (merupakan karyawan baru dengan masa kerja di bawah 1 tahun), dan staff GA atau umum (merupakan karyawan lama dengan masa kerja 10 tahun), adanya keinginan untuk keluar kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal antara lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman maupun budaya organisasi yang mementingkan masalah senioritas. Dalam hal penerapan OCB dalam pekerjaan diketahui, bentuk-bentuk yang dilakukan karyawan seperti, memajukan perusahaan melalui proyek-proyek baru, mengerjakan tugas di luar *jobdesk*, bekerja melebihi jam formal atau mengadakan diskusi untuk mencari solusi dari permasalahan yang di kantor. Namun tidak semua karyawan dapat menunjukkan perilaku OCB yang diterapkan di perusahaan. Sebagaimana, menurut Triyanto (2009) dalam penelitiannya menunjukkan peranan penting OCB yang dimiliki karyawan terhadap efektifitas organisasi, jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan keinginan keluar, sebaliknya jika OCB rendah maka akan meningkatkan keinginan keluar. Dengan adanya suasana lingkungan yang kurang nyaman memungkinkan mempengaruhi perilaku OCB untuk ditampilkan oleh karyawan, akan tetapi faktor kestabilan organisasi, kompensasi dan jenjang jabatan juga dapat pula mendukung OCB dalam perusahaan "JCT" Steel Mills. Maka dari itu, penelitian ini akan mengkaji bagaimana gambaran dari *Organizational Citizenship Behavior* dari karyawan perusahaan industri PT "JCT" Steel Mills.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap di PT. “JCT” Steel Mills.

C. TINJAUAN TEORI

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (dalam Ahdiyana, 2012) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Podsakoff (dalam Turnipseed, 2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. OCB tidak mudah dikenakan sanksi karena merupakan perilaku di luar persyaratan peran formal.

2. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (dalam Newland, 2012), OCB terdiri dari lima dimensi: (1). *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi; (2). *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka; (3). *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Misalnya, tidak terlibat dalam gosip dan tidak mengeluh tentang kondisi kerja. Hal tersebut akan dianggap sportif; (4). *Civic virtue*, turut berpartisipasi dalam budaya organisasi, hal ini tidak termasuk dalam perilaku yang menargetkan individu tertentu, tetapi perilaku ini ditujukan untuk perusahaan. Misalkan datang ke acara perusahaan seperti meeting, evaluasi, piknik, dan lain sebagainya yang seharusnya tidak diperlukan sebagai karyawan; (5). *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang menguntungkan secara keseluruhan. Dengan kata lain, ini mengacu kepada perilaku yang tidak diperintahkan atau

diarahkan oleh orang lain. Contoh dari *Conscientiousness* adalah seorang karyawan tidak menggunakan jatah libur atau jatah cuti sakit.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Podsakoff, dkk (dalam Parmadi, 2003) mengidentifikasi empat elemen yang memiliki hubungan dengan OCB, yaitu: (1). Karakteristik individual karyawan/ anggota organisasi, seperti kepuasan karyawan, komitmen organisasi, motivasi kerja, persepsi dan keadilan; (2). Karakteristik tugas/ pekerjaan; (3). Karakteristik kepemimpinan; (4) Kohesivitas kelompok dan dukungan organisasi. Sedangkan menurut Sloot (dalam Jayanti, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu: (1). Budaya dan iklim organisasi; (2). Kepribadian dan suasana hati (mood); (3). Persepsi terhadap dukungan organisasional; (4) Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan; (5) Masa kerja; (6) Jenis kelamin.

D. METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian secara kuantitatif dengan analisa deskriptif. Variabel Operasional *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT. "JCT" Steel Mills diukur melalui dimensi *helping behavior, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportmanship*. Dimensi-dimensi tersebut merupakan dimensi yang mengacu pada teori OCB dari Organ., (Organ, 1997).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. "JCT" Steel Mills yang berjumlah 135 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *accidental sampling (convenience sampling)*. Menurut Sugiyono (2007) *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kesediaan responden yang dapat digunakan sebagai sumber data dengan kriteria utama. Kriteria utama pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Sampel yang diperoleh dalam penelitian sejumlah 95 orang.

E. HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan reliabilitas sebesar .992 dengan rentang validitas .319- .698. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi sebesar .000 dan dinyatakan bahwa distribusi tersebut tidak normal.

Tabel 1.

Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00025	,157	95	,000	,936	95	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 2

OCB berdasarkan Usia

Tingkat OCB	Usia				Total
	20-30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	>50 tahun	
Sangat rendah	0	4 (4,2%)	1(1,1%)	1 (1,1%)	6
Rendah	0	3(3,2%)	0	0	3
Sedang	44 (46,3%)	15(15,8%)	10(10,5%)	5(5,3%)	74
Tinggi	5(5,3%)	2(2,1%)	3(3,2%)	0	10
Sangat tinggi	1 (1,1%)	1 (1,1%)	0	0	2
Total	50(52,6%)	25(26,3%)	14(14,7%)	6(6,3%)	95

Berdasarkan usia berada pada kategori sedang dengan presentase 46,3% sebanyak 44 subjek. Berdasarkan usia yang dikelompokkan, pada usia 20-30 tahun merupakan tahap dimana individu dalam masa perkembangan karir (Robbins & Coulter dalam Purba, 2004). Lebih lanjut lagi menurut Papalia, Old, dan Feldman (2009), pada usia dewasa awal ini berdasarkan tahap Fowler usia tersebut berada pada tahap keyakinan individuatif-reflektif, dimana individu memiliki pemahaman akan nilai dan norma kelompok atau organisasi, sehingga dari hal

tersebut individu turut berpartisipasi dalam sebuah organisasi dan membangun komunikasi guna mencegah permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi.

Tabel 3

OCB berdasarkan Jenis Kelamin

		Tingkat OCB * Jenis Kelamin Crosstabulation		
		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Tingkat	sangat rendah	6(6,3%)	0	6
OCB	rendah	3(3,2%)	0	3
	sedang	49(51,6%)	25(26,3%)	74
	tinggi	8(8,4%)	2(2,1%)	10
	sangat tinggi	1(1,1%)	1(1,1%)	2
Total		67(70,5%)	28(29,5%)	95

Berdasarkan jenis kelamin adalah berada pada kategori sedang, yang dimana paling banyak pada laki-laki dengan persentase 51.66%. Hal ini dikarenakan subjek laki-laki (67 subjek) pada penelitian ini memang lebih banyak daripada perempuan (28 subjek) maka tingkat OCB yang lebih terlihat adalah pada subjek laki-laki. Akan tetapi, dari 28 subjek perempuan semua berada pada tingkat OCB sedang hingga sangat tinggi. Sedangkan sebanyak 6 subjek pria berada pada OCB sangat rendah dan 3 subjek berada pada kategori rendah. Sebagaimana dalam penelitian oleh Lovell (dalam Jayanti, 2009) menyatakan bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Tabel 4

OCB berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat OCB	Jenjang Pendidikan				Total
	SMA/SMK	D3	S1	S2	
Sangat rendah	6(6,3%)	0	0	0	6

Rendah	3 (3,2%)	0	0	0	3
Sedang	17(17,9%)	33(34,7%)	24(25,3%)	0	74
tinggi	3(3,2%)	4(4,2%)	2(2,1%)	1(1,1%)	10
Sangat tinggi	1 (1,1%)	0	1(1,1%)	0	2
Total	30(31,6%)	37(38,9%)	27(28,4%)	1(1,1%)	95(100,0%)

Sebagian besar karyawan tetap yang menjadi sampel memiliki jenjang pendidikan D3, karena berdasarkan hasil wawancara pada SPV personalia menyatakan bahwa salah satu kualifikasi awal untuk menjadi karyawan tetap yaitu mulai dari D3. Hal ini diperkuat oleh penelitian Anshori (2005) yang menyatakan bahwa adanya kecenderungan semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka tingkat OCB seseorang akan semakin meningkat.

Tabel 5

OCB berdasarkan Divisi Pekerjaan

Tingkat OCB	Divisi Pekerjaan								Total
	Staff		Staff		Staff	Staff	Staff	Staff	
	Staff EGG	Personalia	Marketing	Staff IT	Melting Refractory	Logistik	Quality control	scarp (impor)	
Sangat rendah	1(1,1%)	0	0	0	5(5,3%)	0	0	0	6
Rendah	0	0	0	0	3(3,2%)	0	0	0	3
Sedang	26(27,4%)	13(13,7%)	9(9,5%)	2(2,1%)	11(11,6%)	9(9,5%)	1(1,1%)	3(3,2%)	74
Tinggi	0	3(3,2%)	1(1,1%)	2(2,1%)	2(2,1%)	0	2(2,1%)	0	10
Sangat tinggi	0	2(2,1%)	0	0	0	0	0	0	2
Total	27(28,4%)	18(18,9%)	10(10,5%)	4(4,2%)	21(22,1%)	9(9,5%)	3(3,2%)	3(3,2%)	95(100%)

Secara keseluruhan berdasarkan divisi pekerjaan berada pada kategori sedang, dan didapatkan hasil bahwa OCB sedang paling banyak pada divisi *engineering* dengan presentase 27,4% dari 26 karyawan tetap. Pada perusahaan manufaktur divisi *engineering* merupakan divisi yang cukup penting dalam hal produksi (Nuryanto, 2007). Hal inilah yang menjadi salah satu faktor meningkatnya OCB pada divisi *engineering*.

Tabel 6.

OCB berdasarkan Lama Bekerja

Tingkat OCB	Lama Bekerja					Total
	1-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	16-20 tahun	>20 tahun	
Sangat rendah	0	1(1,1%)	3(3,2%)	0	2(2,1%)	6
Rendah	1(1,1%)	0	2(2,1%)	0	0	3
Sedang	47(49,5%)	14(14,7%)	7(7,4%)	1(1,1%)	5(5,3%)	74
Tinggi	4(4,2%)	44,2%)	1(1,1%)	1(1,1%)	0	10
Sangat tinggi	1(1,1%)	1(1,1%)	0	0	0	2
Total	53(55,8%)	20(21,1%)	13(13,7%)	2(2,1%)	7(7,4%)	95(100,0%)

Secara keseluruhan lama bekerja karyawan berada pada kategori sedang, namun yang paling menonjol diantara yang lain adalah lama bekerja 1-5 tahun, dengan presentase 48,5%. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Greenberg dan Baroon (dalam Jayanti, 2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Meskipun masa kerja yang ditunjukkan hanya 1-5 tahun namun faktor usia pada penelitian ini cukup menggambarkan signifikansi OCB yang ada pada karyawan tetap, seperti adanya komitmen individu yang ditunjukkan pada saat bekerja yaitu, mau meluangkan waktu lebih, guna kelangsungan perusahaan, menerima kondisi pekerjaan yang kurang nyaman sebagai konsekuensi pekerjaan, serta membangun kerjasama yang baik.

Tabel 7.

OCB pada Karyawan Tetap PT. "JCT" Steel Mills

Tingkat OCB	Rentang		Valid
	T-Score	Frequency	Percent
sangat rendah	< 30	6	6,3
rendah	30-39	3	3,2
sedang	40-59	74	77,9
tinggi	60-69	10	10,5
sangat tinggi	≥ 69	2	2,1

Tingkat OCB	Rentang		Valid
	T-Score	Frequency	Percent
sangat rendah	< 30	6	6,3
rendah	30-39	3	3,2
sedang	40-59	74	77,9
tinggi	60-69	10	10,5
sangat tinggi	≥ 69	2	2,1
Total		95	100,0

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan data bahwa didapatkan data bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap PT. PT. “JCT” Steel Mills berada pada kategori sedang. Jumlah pada kategori sangat rendah sebanyak 6 subjek (6.3%), rendah sebanyak 3 subjek (3.2%), sedang sebanyak 74 subjek (77.9%), tinggi sebanyak 10 subjek (10.5%) dan sangat tinggi sebanyak 2 subjek (2.1%).

Tabel 7.

Gambaran OCB Karyawan Tetap PT. “JCT” Steel Mills berdasarkan Dimensi-dimensi OCB

Dimensi	Frequency	Presentase	Keterangan
Helping behavior	68	71,6%	sedang
Civic virtue	71	74,7%	sedang
Conscientiousness	71	74,7%	sedang
Courtesy	66	69,5	sedang
Sportmanship	65	68,4%	Sedang

Berdasarkan penyebaran data melalui penyebaran kuisisioner *organizational citizenship behavior*, diketahui bahwa semua dimensi dari OCB karyawan tetap PT. “JCT” Steel Mills berada pada kategori sedang.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai dimensi *organizational citizenship behavior* yang terlampir, dapat dinyatakan bahwa setiap dimensi berada pada kategori sedang. Dimensi *civic virtue* dan *conscientiousness* berada pada kategori sedang pada urutan tertinggi dengan jumlah presentase 74,7%. Berdasarkan penelitian Aldag dan Resckle (dalam Pradipta, 2010) yang menyatakan bahwa dimensi *civic virtue* merupakan perilaku karyawan yang mengetahui mengenai perkembangan organisasi. Hal ini dapat terbentuk karena adanya dukungan karyawan terhadap organisasi atau berpartisipasi serta membantu mengorganisasi kegiatan yang ada. Berdasarkan observasi lapangan, salah satu contoh kegiatan yang mendukung dan telah dilaksanakan oleh karyawan tetap di PT. "JCT" Steel Mills yaitu mengorganisasi acara ibadah setiap hari jumat. Dari kegiatan ini karyawan dapat menunjukkan bentuk perilaku OCB terkait dimensi *civic virtue*. Sedangkan, dimensi *conscientiousness* mengacu pada menempatkan prioritas akan kehadiran, penggunaan waktu kerja, dan dukungan terhadap berbagai macam peraturan yang melampaui setiap standar minimum yang ditetapkan (Organ dalam Newland, 2012). Karyawan tetap pada PT. "JCT" Steel Mills mempunyai kesadaran yang cukup akan tanggung jawab kerja serta secara sukarela mau mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan, secara umum mau mengerjakan tugas melebihi panggilan tugas individu.

Pada penelitian ini dimensi *helping behavior* merupakan urutan ke-tiga yang berada pada kategorikan sedang. Organ (dalam Newland, 2012) menyatakan bahwa salah satu contoh dari dimensi *helping behavior* adalah membantu menyelesaikan masalah diantara karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada SPV personalia, dan 3 karyawan tetap pada divisi yang berbeda menyatakan bahwa masing-masing karyawan di PT. "JCT" Steel Mills mau saling membantu dalam bekerja dan mau membantu mencari solusi jika terjadi permasalahan dalam bekerja, contohnya adanya keterlibatan satu sama lain dalam menyusun proyek guna kemajuan organisasi.

Dimensi berikutnya adalah dimensi *courtesy*, dimana *courtesy* ditunjukkan untuk mencegah masalah organisasi melalui komunikasi dan pertimbangan secara umum bagi orang lain. Menurut Organ (dalam Newland, 2012) karyawan yang memiliki OCB yang baik akan menjelaskan dengan sopan kepada rekan kerja untuk mencegah kejutan yang tidak menyenangkan. Kategori sedang pada dimensi *courtesy* berada pada urutan ke-empat, dimensi ini masih belum dapat diaplikasikan dengan baik oleh karyawan tetap PT. “JCT” Steel Mills, berdasarkan wawancara terhadap karyawan tetap dengan masa kerja 1 tahun pada divisi *engineering*, didapatkan hasil bahwa memang kurang terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja, terutama pada karyawan yang berbeda divisi. Selain itu melalui wawancara juga terdapat beberapa penyebab komunikasi kurang terjalin dengan baik, diantaranya terdapat perbedaan pola pikir yang terbentuk antara karyawan yang sudah bekerja cukup lama dengan karyawan baru sehingga terkadang menimbulkan efek negatif seperti perselisihan antar rekan kerja.

Selanjutnya dimensi terakhir adalah dimensi *sportmanship*, dimensi ini merupakan kemauan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi dan resiko pekerjaan tanpa mengeluh (Organ dalam Newland, 2012). Pada penelitian ini, dimensi *sportmanship* juga berada pada kategori sedang dengan urutan terakhir. Dimensi *sportmanship* kurang dapat diaplikasikan namun masih dapat ditolerir oleh karyawan, salah satu contohnya adalah adanya perasaan tidak nyaman dengan kondisi dan lingkungan kerja.

G. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap PT. “JCT” Steel Mills berada pada kategori sedang, dengan masing masing dimensi yaitu *helping behavior*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportmanship* berada pada kategori sedang.

H. SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dilakukan kontrol yang lebih mendalam lagi terhadap subjek penelitian. Kemudian, bagi perusahaan ada

baiknya mengadakan forum terbuka guna mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan, sehingga lebih terjalin komunikasi yang baik. Selain itu dengan adanya hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan seperti memberikan motivasi dan dukungan guna meningkatkan rasa percaya yang juga dapat mempengaruhi bawahan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2012). *Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi*. Retrieved from <http://staff.uny.ac.id/system/files/penelitian/Marita%20Ahdiyana,%20S.I.P.,%20M.Si./Dimensi%20OCB%20dalam%20Kinerja%20Organisasi.pdf>.
- Anshori, M.I. (2005). *Relasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.
- Aykler, J. (2010). The influence of personality factors on organizational citizenship behavior Bachelorarbeit An Der Wirtschaftsuniversitat. Wien: Institut change management UND *Management Development*, 1(2) 118-130.
- Hall, A.T., Zinko, R., Perryman, A.A. & Ferris, G.R. (2009), “*Organizational citizenship behaviour and reputation: mediations in the relationships between accountability and job performance and satisfaction*”, *Journal of leadership & organizational studies*, Vol. 15 (4), 381-392.
- Jayanti, P. (2009). *Perbedaan organizational citizenship behavior antara pegawai dengan tipe kepribadian ekstrovert dan introvert*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, Vol. 12 (2) :129-159

- Nuryanto, A. (2007). *Analisis peluang kerja bidang teknik mesin pada bursa kerja online*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Newland, S. (2012). *Organizational citizenship behavior- individual or organizational citizenship behavior-organization: Does the underlying motive matter?.* Kentucky: The Faculty of the Department of Psychology Western Kentucky University, Paper 1159.
- Papalia, D.E., Old, S.W., & Feldman, R.D. (2009). Human Development edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Parmadi, D. (2004). *Organizational citizenship behavior ditinjau dari motivasi kerja pada karyawan PT. Pasar Raya Sri Ratu Group*. Disertasi Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata, Vol.4 (1), 91-105
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2012). Organizational citizenship behavior: a critical review of theoretical empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563
- Purba, E. D., & Seniati, A. N. L, (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara, Sosial Humaniora* 8(3), 105-111
- Robbins, S & Timothy, A. J. (2008), *Perilaku organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S & Timothy, A. J. (2007), *Perilaku organisasi*. Buku 2. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Triyanto, A & Santosa, C. (2009). *Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, 1 (7) 1-2
- Turnipseed, D. (2005). A review of “good soldier” activity in organizations. *New York: Nova Science Publisher, Inc*, 12 (3), 265-278.
- Data statistik Indonesia. (2013). *Penduduk bekerja menurut status pekerjaan. Indonesia*. Retrieved April 26, 2014 from http://www.datastatistik-indonesia.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=806&Itemid=806