

## ADAPTASI ALAT UKUR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI ANALISIS STRUCTURAL EQUATION MODEL

**Muhammad Risal Tawil**

STIE Amkop, Makassar, Indonesia

Email: risaltawil@gmail.com

### Abstrak

Studi ini membahas bagaimana alat ukur organizational citizenship behavior diadaptasi dan dikembangkan melalui analisis structural equation model agar valid dan reliabel sehingga memenuhi syarat statistik untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Penelitian dilakukan dengan survey menggunakan kuesioner google formulir yang disebarakan selama 2 (dua) bulan dan mengumpulkan sampel sejumlah 299. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 5 dimensi dan 26 indikator organizational citizenship behavior yang ditetapkan peneliti, seluruhnya menunjukkan nilai konfirmatori diatas 0,5 dengan demikian telah memenuhi cut off dari nilai yang dipersyaratkan. Adapun hasil uji reliabilitas dari dimensi dan indikator organizational citizenship behavior juga menunjukkan nilai cut off statistik yang dipersyaratkan yakni  $>0,7$ .

**Kata Kunci:** alat ukur; analisis equation model; sumber daya

### Abstract

*This study discusses how organizational citizenship behavior adapted and developed through structural equation model so that they are valid and reliable so that they meet the statistical requirements for further analysis. The research was conducted using a survey using a google form which was distributed for 2 (two) months and collected a sample of 299. The results showed that of the 5 dimensions and 26 indicators of organizational citizenship behavior set by the researcher, all of them showed a confirmatory value above 0.5 and thus has meet cut off of the required value. The results of the reliability test of the dimensions and indicators of organizational citizenship behavior also show the cut off required statistical  $>0.7$ .*

**Keywords:** measuring instruments; equation analysis model; Resources

### Pendahuluan

Ada banyak sumber daya sebagai penggerak aktivitas suatu perusahaan. Sumber daya ini dapat diklasifikasi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia (Pletzer, 2021). Kedua sumber daya tersebut terikat erat dan saling menunjang, akan tetapi sumber daya manusia disepakati memegang peran utama dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, hal ini disebabkan manusia adalah sumber daya aktif, bergerak, hidup, berinteraksi, dan terlibat dalam semua aktivitas perusahaan (Neessen, de Jong, Caniëls, & Vos, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia dijadikan

sebagai aset kunci dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi (Dopara, 2020; Kaur & Randhawa, 2021; Tuan, Rowley, Masli, Le, & Phuong Nhi, 2021).

Harapan terbesar perusahaan adalah para karyawan melakukan yang terbaik bagi organisasi (Vickers, 2017); (Ocampo, Tan, & Sia, 2018); (Pham, Tučková, & Jabbour, 2019). Organisasi yang berhasil mengembangkan sumber daya manusianya akan menciptakan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka (Sun, Jiang, Hwang, & Shin, 2018); (You, Wang, Kang, Zhao, & Zhang, 2018); (Yu, Lou, Eng, Yang, & Lee, 2018). Ukuran kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan tidak hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, namun dilihat juga dari seberapa banyak kepedulian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lain diluar dari tugas pokoknya (Fehr, Yam, He, Chiang, & Wei, 2017); (Kim, McGinley, Choi, & Agmapisarn, 2020); (Meng, Chan, Lui, & Fang, 2021); (Tufan & Wendt, 2020); (Wang et al., 2017).

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku kerja positif yang biasanya tidak memiliki kaitan langsung dengan aktivitas formal diperusahaan (Martínez, Montaner, & Pina, 2009). Perilaku ini didorong oleh rasa puas anggota organisasi apabila melakukan sesuatu yang lebih dari tugas pokok dalam organisasi (Miao, Humphrey, & Qian, 2018). Model kepribadian karyawan dengan OCB yang baik merefleksikan bahwa karyawan tersebut memiliki ciri positif seperti : kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh (Meng et al., 2021). Oleh sebagian peneliti OCB diartikan sebagai perilaku kerja yang tidak tertuang dalam deskripsi pekerjaan formal pegawai namun hal tersebut sangat relevan dengan tujuan perusahaan (You et al., 2018). Dengan demikian, OCB dapat dipandang sebagai sindrom persaudaraan yang baik antara karyawan dengan organisasi yang meliputi segala gerakan konstruktif yang tidak diperintahkan namun dilakukan dengan penuh kesadaran dan kesenangan oleh karyawan (Ocampo et al., 2018). Berbagai studi melaporkan bahwa OCB berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi, membantu menghemat energi maupun sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi aktivitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis (Ocampo et al., 2018); (Szabó, Czibor, Restás, & Bereczkei, 2018).

Studi ini akan mengukur OCB dengan mengadopsi pandangan (Bies, 1989) yang terdiri atas 5 dimensi yaitu: altruism (perilaku sukarela yang bersedia dengan ikhlas menolong rekan kerja), conscientiousness (perilaku dan tindakan yang melebihi harapan perusahaan), sportsmanship (sikap dan perilaku yang toleran dan bijaksana memahami keadaan perusahaan), courtesy (perilaku yang selalu berorientasi memelihara hubungan rekan kerja), dan civic virtue (sikap dan perilaku yang selalu menjunjung tinggi aturan dan berkomitmen pada organisasi). altruism (5 indikator), conscientiousness (5 indikator), sportsmanship (6 indikator), courtesy (5 indikator), dan civic virtue (5

indikator). Penjelasan rinci tentang isi dari masing-masing indikator diuraikan pada table berikut ini :

**Tabel 1**  
**Dimensi Dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

<b>Konstruk</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Kode</b>	<b>Indikator</b>
<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> yaitu perilaku terkait kerja yang dilakukan secara ikhlas dan gembira demi kemajuan dan efektivitas organisasi.	<i>Altruism (AL)</i>	AL1	Kesediaan saya untuk membantu rekan sejawat yang membutuhkan bantuan terkait dengan tugas di perusahaan
		AL2	Kesediaan saya untuk selalu berbuat baik kepada rekan sejawat di perusahaan
		AL3	Kesediaan saya membantu rekan sejawat untuk ikut meringankan masalah yang sifatnya pribadi
		AL4	Kesediaan saya untuk membantu rekan sejawat yang memiliki beban kerja tambahan diluar tugas pokok perusahaan
		AL5	Kesediaan saya untuk membantu rekan sejawat yang baru bergabung untuk mengenalkan lingkungan kerja
	<i>Conscientiousness (CS)</i>	CS1	Kesediaan saya untuk selalu siap kerja lembur ( <i>extra job</i> ) demi kepentingan perusahaan
		CS2	Kesediaan saya untuk selalu hadir lebih awal di perusahaan
		CS3	Kesediaan saya untuk selalu menyelesaikan tugas berdasarkan standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan
		CS4	Kesediaan saya untuk mau bekerja keras demi tercapainya visi dan misi perusahaan
		CS5	Kesediaan saya untuk senantiasa meningkatkan kompetensi demi pengembangan diri saya sebagai karyawan
	<i>Sportmanship (SP)</i>	SP1	Kesediaan saya untuk selalu membela jika ada ancaman eksternal terhadap perusahaan
		SP2	Kesediaan saya untuk ikut bertanggungjawab jika terjadi kegagalan di perusahaan
		SP3	Kesediaan saya menghabiskan waktu untuk mengerjakan hal-hal yang penting bagi kemajuan perusahaan
		SP4	Kesediaan saya untuk mau memikirkan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan
		SP5	Kesediaan saya untuk tidak membesar-besarkan masalah yang dihadapi perusahaan
		SP6	Kesediaan saya untuk mengambil hikmah dan sisi positif dari masalah yang dihadapi perusahaan
	<i>Courtesy (CR)</i>	CR1	Kesediaan saya untuk selalu menampilkan <i>image</i> positif tentang perusahaan
		CR 2	Kesediaan saya untuk selalu memotivasi rekan kerja yang sedang menyelesaikan tugas di perusahaan
		CR 3	Kesediaan saya untuk selalu memberi salam dan menyapa rekan sejawat di perusahaan
		CR 4	Kesediaan saya untuk membagi pengetahuan dan

		pengalaman kerja kepada rekan sejawat di perusahaan
	CR 5	Kesediaan saya untuk mengakui dan memberi hormat kepada rekan sejawat atas keunggulan dan kelebihan yang dimilikinya
<i>Civic Virtue (CV)</i>	CV1	Kesediaan saya untuk selalu berpartisipasi aktif pada berbagai kegiatan (contoh: rapat dan pertemuan) yang diselenggarakan perusahaan
	CV 2	Kesediaan saya untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang yang relevan dengan tugas saya di perusahaan
	CV 3	Kesediaan saya untuk menyumbangkan pikiran/saran/masukan demi kemajuan perusahaan jika diperlukan
	CV 4	Kesediaan saya untuk mengikuti kemajuan dan perkembangan seputar perusahaan jika diperlukan
	CV 5	Kesediaan saya untuk selalu menyediakan tools dan perangkat yang dapat menunjang efektivitas kerja di perusahaan

### Metode Penelitian

Studi ini dilakukan dengan pendekatan survey kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan selama 2 bulan menggunakan kuesioner digital berupa *google form* yang disebarakan melalui aplikasi whatsapp. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan Industri Makassar. Sampel penelitian sebesar 299 orang. Jumlah data sampel diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan sebanyak 340 dengan respon rate 88 %. Analisis deskriptif responden penelitian meliputi 68% adalah laki-laki, dan 32% lainnya adalah wanita. Usia rata-rata adalah 30-40 tahun (88%), jenjang pendidikan rata-rata adalah SMA (48,3%).

### Hasil dan Pembahasan

Dalam rangka menguji alat ukur OCB pada penelitian ini, dilakukan analisis data menggunakan *Software SEM-AMOS 23* (James L Arbuckle, 2014). Alasan kami memilih teknik SEM daripada daripada teknik analisis *multivariate* lainnya dilatarbelakangi oleh pertimbangan bahwa SEM merupakan teknik analisis yang dapat sekaligus melakukan pengujian terhadap makna dan bobot dari indikator variabel yang digunakan sekaligus secara simultan dapat menguji hubungan-hubungan kausalitas yang terdapat dalam sebuah model (J.L. Arbuckle, 2014). Disamping itu, SEM memungkinkan dilakukannya analisis konfirmatori factorial untuk mendapatkan indikator yang valid dalam mengukur variabel penelitian dengan melihat nilai p value atau loading factor masing-masing indikator.

Studi ini menggunakan 3 tahap pengujian dalam proses pengolahan data. Tahap yang pertama adalah analisis dengan uji KMO untuk melihat apakah analisis faktorial layak dilakukan atau tidak (Heng et al., 2020). Tahap kedua adalah analisis *factor confirmatory* untuk memastikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam

penelitian telah diidentifikasi dengan baik (Kwan & Chan, 2011). Tahap yang ketiga adalah pengujian factorial secara simultan atas semua indikator yang dikembangkan melalui pengujian *full structural model* setelah data outlier dikeluarkan dan indikator yang tidak memenuhi syarat diamputasi. (Hillman & Neustaedter, 2003; Tabanick & Fidell, 2003).

### 1. Analisis Kelayakan dengan Uji KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dan Bartlett's Test of Sphericity

Analisis KMO adalah uji yang dilakukan untuk menentukan kelayakan jumlah sampel dari suatu analisis faktor yang akan dilakukan. Skala yang ditetapkan untuk uji KMO berkisar antara 0 - 1. Jika hasil uji KMO < 0.5, maka analisis faktor tidak layak dilakukan, adapun jika hasil uji KMO >0.5, maka analisis faktor dinyatakan layak untuk dilakukan. Secara bersama-sama dilakukan pula pengujian Bartlett's Test of Sphericity untuk mengetahui interdependensi antara indikator dalam suatu faktorial. Analisis ini akan menyatakan bahwa indikator-indikator yang dimaksud tidak berkorelasi satu dengan lainnya dalam populasi. Adapun hasil uji KMO dan Bartlett's Test of Sphericity dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji KMO dan KMO dan Bartlett's Test of Sphericity**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.932
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5778.477
	df	325
	Sig.	.000

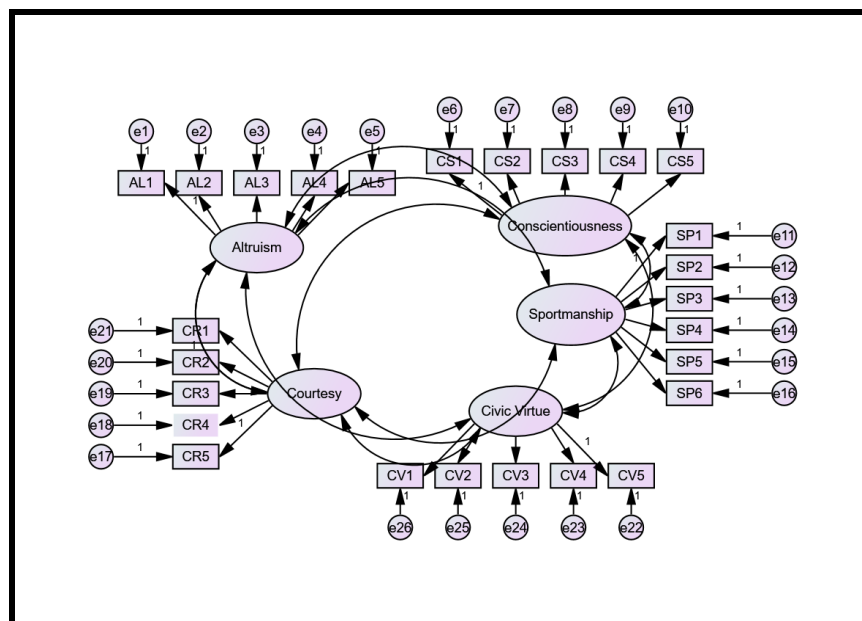
Dari tabel 1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai uji KMO = 0,932 dan Barlett Test of Spehricity = 5778,477 pada sig: 0,000. Oleh karena itu syarat KMO dan Barlett Test of Spehricity terpenuhi dan analisis faktorial dapat dilanjutkan.

### 2. Analisis Kebermaknaan Variabel, Validitas dan Reliabilitas

Analisis pada tahap ini dilakukan dengan menjalankan *confirmatory factor analisis* pada setiap dimensi dan indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam analisis ini dijumpai indikasi data memiliki sebaran yang tidak normal, oleh karena itu sebelum analisis dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan normalisasi agar data memiliki sebaran yang normal. Observasi atas tingkat *skewness* dari indikator-indikator yang ada menunjukkan *skewness negative substansial* (didas moderat), maka merujuk pada Tabanick & Fidell (2003) dilakukan trasformasi data dengan formula rumus  $X_n = \lg_{10} (K-X)$  dimana  $X = \text{normalized variabel}$ ,  $K = \text{konstanta number}$ . Pengurangan pada X yaitu variabel yang diobservasi masih positif, oleh karena itu seperti yang disarankan Tabanick & Fidell (2003) maka digunakan  $K = 11$ , karena skor dan skala pengukuran penelitian ini adalah 1-10. Untuk memperoleh kualitas data yang lebih baik, maka dilakukan pembersihan data-data outlier sebagaimana yang tertera dan disarankan mahalnobis distance pada amos output.

Untuk menentukan batas data outlier digunakan formula excel dengan rumus =  $\chi^2_{inv}(\text{probabilitas, jumlah indikator})$ . Dengan menetapkan probabilitas 0,05 dan jumlah indikator sebanyak 26 maka diperoleh hasil = 38,88, sehingga batas penghapusan mahalonobis distance adalah pada jarak  $< 38,88$ .

Tahap berikutnya dijalankan uji konfirmatori lanjutan. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap dimensi variabel memiliki nilai  $\lambda$  atau bobot faktor yang telah memenuhi syarat statistik. Oleh karena itu indikator yang dikembangkan menjadi cerminan yang baik bagi dimensi maupun variabelnya. Adapun hasil-hasil *confirmatory factor analysis* kami sajikan dalam gambar dan tabel berikut ini :



Gambar 1  
Confirmatory Factor Analysis dari Konstruk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 3  
*Convergent Validity Dan Construct Reliability Variabel Penelitian*

Dimensi	Indikator	Standard Loading (Lambda Value)*	Critical Ratio $> 1,96^*$	Convergent Validity (AVE) $> 0,50$	Construct Reliability (CRI) $> 0,70$
<i>Altruism (AL)</i>	AL1	0.684	13.141	0.594	0.877
	AL2	0.596	10.109		
	AL3	0.894	14.689		
	AL4	0.906	14.852		
	AL5	0.726	12.165		
<i>Conscientiousness (CS)</i>	CS1	0.790	12.028	0.511	0.824
	CS2	0.656	11.339		
	CS3	0.704	12.292		
	CS4	0.723	12.662		
	CS5	0.694	10.148		
<i>Sportmanship</i>	SP1	0.796	19.785	0.693	0.930

(SP)	SP2	0.875	17.756		
	SP3	0.920	19.104		
	SP4	0.866	17.508		
	SP5	0.892	18.265		
	SP6	0.608	11.117		
	Courtesy (CR)	CR1	0.903	17.622	0.764
CR 2		0.928	18.230		
CR 3		0.899	17.509		
CR 4		0.873	16.896		
CR 5		0.758	19.921		
Civic Virtue (CV)	CV1	0.687	9.107	0.528	0.833
	CV 2	0.758	9.691		
	CV 3	0.810	10.066		
	CV 4	0.693	9.159		
	CV 5	0.675	2.321		

The CFA is run twice, dengan mengubah posisi yang dikonstrain secara bergantian

Seperti disajikan dalam tabel 1 diatas, penelitian ini menghadirkan dimensi dan indikator-indikator OCB dengan nilai lambda yang sangat baik yakni  $>0,5$ . Selain itu semua indikator dari 5 dimensi OCB memiliki indeks validitas konvergen (AVE) lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu  $> 0,50$ . Dari hasil perhitungan yang dilakukan, kelima dimensi dari OCB menunjukkan validitas yang baik yaitu AL (0,594), CS (0,511), SP (0,693), CR (0,764), dan CV (0,528). Pengukuran *construct reliability* (CRI) juga menghasilkan tingkat konsistensi yang baik diatas *cut of value* sebesar  $> 0,70$ . Adapun hasil uji reliability berturut-turut adalah AL (0,877), CS (0,824), SP (0,930), CR (0,924), dan CV (0,833). Nilai AVE dan CRI pada masing-masing dimensi OCB dihitung dengan menggunakan sebuah *tools* dalam bentuk tabel yang dikembangkan oleh Stanford University.

### Kesimpulan

Secara keseluruhan hasil uji menunjukkan bahwa alat ukur OCB yang diadaptasi memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Seluruh indikator dari 5 dimensi OCB menunjukkan nilai cut off yang dipersyaratkan. Oleh karena itu maka seluruh indikator yang diadaptasi dan dikembangkan dalam studi ini menjadi cerminan yang baik bagi dimensi dari OCB. Dengan demikian maka hasil-hasil studi ini dapat menjadi landasan kuat untuk pengujian hipotesis pada studi tahap berikutnya.

### BIBLIOGRAFI

Arbuckle, J.L. (2014). Amos 23.0 User's Guide. Chicago: IBM SPSS. *Ibm*, 1–702.



[Google Scholar](#)

- Arbuckle, James L. (2014). Amos 23.0 user's guide. *Chicago: IBM SPSS*, 1–702. [Google Scholar](#)
- Baron, Reuben M., & Kenny, David A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>. [Google Scholar](#)
- Bies, Robert J. (1989). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. JSTOR. [Google Scholar](#)
- Dopara, L. N. (2020). Pengaruh Person Organization Fit Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen: Revitalisasi*, 07(3), 79–86. [Google Scholar](#)
- Fehr, Ryan, Yam, Kai Chi, He, Wei, Chiang, Jack Ting Ju, & Wei, Wu. (2017). Polluted work: A self-control perspective on air pollution appraisals, organizational citizenship, and counterproductive work behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 143, 98–110. [Google Scholar](#)
- Heng, Lie, Ferdinand, Augusty Tae, Afifah, Nur, & Ramadania, Ramadania. (2020). Service innovation capability for enhancing marketing performance: An SDL perspectives. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 623–632. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12163>. [Google Scholar](#)
- Hillman, Serena, & Neustaedter, Carman. (2003). (Why) Should We Use SEM? *Methods of Psychological Research*, 8(2), 1–22. [Google Scholar](#)
- Kaur, Dr. Kuldeep, & Randhawa, Dr. Gurpreet. (2021). Exploring the influence of supportive supervisors on organizational citizenship behaviour: Linking theory to practice. *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.03.012>. [Google Scholar](#)
- Kim, Woo Gon, McGinley, Sean, Choi, Hyung Min, & Agmapisarn, Charoenchai. (2020). Hotels' environmental leadership and employees' organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102375. [Google Scholar](#)
- Kwan, Joyce L. Y., & Chan, Wai. (2011). Comparing standardized coefficients in structural equation modeling: A model reparameterization approach. *Behavior Research Methods*, 43(3), 730–745. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0088-6>. [Google Scholar](#)
- Martínez, Eva, Montaner, Teresa, & Pina, José M. (2009). Brand extension feedback: The role of advertising. *Journal of Business Research*, 62(3), 305–313. [Google](#)



Scholar

- Meng, Xiangcheng, Chan, Alan H. S., Lui, Lester K. H., & Fang, Yongle. (2021). Effects of individual and organizational factors on safety consciousness and safety citizenship behavior of construction workers: A comparative study between Hong Kong and Mainland China. *Safety Science*, 135, 105116. [Google Scholar](#)
- Miao, Chao, Humphrey, Ronald H., & Qian, Shanshan. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, 53(4), 463–474. [Google Scholar](#)
- Neessen, Petra C. M., de Jong, Jeroen P., Caniëls, Marjolein C. J., & Vos, Bart. (2021). Circular purchasing in Dutch and Belgian organizations: The role of intrapreneurship and organizational citizenship behavior towards the environment. *Journal of Cleaner Production*, 280. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124978>. [Google Scholar](#)
- Ocampo, Lanndon A., Tan, Tiffany Adelaine G., & Sia, Leahlizbeth A. (2018). Using fuzzy DEMATEL in modeling the causal relationships of the antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the hospitality industry: A case study in the Philippines. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 11–29. [Google Scholar](#)
- Pham, Nhat Tan, Tučková, Zuzana, & Jabbour, Charbel José Chiappetta. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. [Google Scholar](#)
- Pletzer, Jan Luca. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 173(June 2020), 110550. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110550>. [Google Scholar](#)
- Sun, Yuan, Jiang, Hongyu, Hwang, Yujong, & Shin, Donghee. (2018). Why should I share? An answer from personal information management and organizational citizenship behavior perspectives. *Computers in Human Behavior*, 87, 146–154. [Google Scholar](#)
- Szabó, Zsolt Péter, Czibor, Andrea, Restás, Péter, & Bereczkei, Tamás. (2018). “The Darkest of all” The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 134, 352–356. [Google Scholar](#)
- Tabanick, Barbara G., & Fidell, Linda S. (2003). Using Multivariate Statistics. In Craig Campanella (Ed.), *Pearson* (6th ed., Vol. 2). <https://doi.org/10.1016/S0922->

3487(08)70234-X. [Google Scholar](#)

Tuan, Luu Trong, Rowley, Chris, Masli, Eryadi, Le, Viet, & Phuong Nhi, Luong Thi. (2021). Nurturing service-oriented organizational citizenship behavior among tourism employees through leader humility. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(September 2020), 456–467. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.02.001>. [Google Scholar](#)

Tufan, Pinar, & Wendt, Hein. (2020). Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. *European Management Journal*, 38(1), 179–190. [Google Scholar](#)

Vickers, Neil J. (2017). Animal communication: when i'm calling you, will you answer too? *Current Biology*, 27(14), R713–R715. [Google Scholar](#)

Wang, Ge, He, Qinghua, Meng, Xianhai, Locatelli, Giorgio, Yu, Tao, & Yan, Xue. (2017). Exploring the impact of megaproject environmental responsibility on organizational citizenship behaviors for the environment: A social identity perspective. *International Journal of Project Management*, 35(7), 1402–1414. [Google Scholar](#)

You, Lijun, Wang, Zhe, Kang, Yili, Zhao, Yushan, & Zhang, Dujie. (2018). Experimental investigation of porosity and permeability change caused by salting out in tight sandstone gas reservoirs. *Journal of Natural Gas Geoscience*, 3(6), 347–352. [Google Scholar](#)

Yu, Hsing Yi, Lou, Jiunn Horng, Eng, Cheng Joo, Yang, Cheng I., & Lee, Li Hung. (2018). Organizational citizenship behaviour of men in nursing professions: Career stage perspectives. *Collegian*, 25(1), 19–26. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Muhammad Risal Tawil (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

