

ANALISIS PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN DILIHAT DARI FAKTOR DEMOGRAFIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Rendis Rofian Risky, Nurul Qomariah, Wahyu Eko. S

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No.49, Sumpersari Jember
E-mail : Rendisrofianr@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan *organizational citizenship behavior* dilihat dari faktor demografis karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Faktor- faktor demografis dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 70. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa deskriptif, t-test. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dilihat dari faktor demografisnya.

Kata kunci: Faktor Demografis, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, *Organizational Citizenship Behavior*.

Abstract: *This study was conducted to determine whether there are differences in organizational citizenship behavior seen from the demographic factors of employees at Muhammadiyah Jember University. Demographic factors in this study include gender, age, education level, marital status, and tenure. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used is non probability sampling with a total sample of 70. Data analysis was performed using descriptive analysis, t-test. The results of this study indicate that there are significant differences in the employees of Muhammadiyah Jember University in terms of their demographic factors.*

Keywords: *Demographic factors, gender, age, education level, marital status, years of service, Organizational Citizenship Behavior.*

I. PENDAHULUAN

Secara organisatoris, dinamika organisasi saat bekerja diberbagai negara lebih banyak dilakukan secara tim atau kelompok dibandingkan secara individu. Dalam menjalankan dinamika tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi, mengakui dan menerima perbedaan pendapat, serta lebih mengutamakan tujuan tim diatas tujuan pribadi. Semua tuntutan dalam pekerjaan tersebut dapat dijalankan apabila mereka terbiasa untuk saling berhubungan (interaksi) dengan pekerja lain. Interaksi kerja yang dilakukan terus menerus akan menghasilkan suatu perilaku disebut perilaku organisasi (Setiawan, dkk 2017).

Organizational Citizenship Behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerjasama. Diharapkan dengan suasana yang seperti itu maka ketegangan diantara para karyawan dapat dikurangi dan karena suasana yang mendukung diharapkan produktivitas karyawan meningkat. Sasaran yang menentukan berhasil

tidaknya suatu organisasi adalah tercapainya tujuan secara efisien dan efektif. Untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efisien dan efektif diperlukan metode atau cara pelaksanaannya. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang dilakukan organisasi dalam pencapaian tujuannya dikatakan efektif apabila terpenuhi target yang ingin dicapai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Konteks budaya banyak mempengaruhi bentuk perilaku OCB di mana dalam operasionalnya, OCB tidak dapat dipisahkan dari inferensi faktor demografis karyawan tempat kerja. Demografi memberikan informasi dasar mengenai populasi manusia. Adapun faktor demografis terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, status kepegawaian, status perkawinan, masa kerja, jabatan, dan tingkat gaji (Setiawan, dkk 2017)..

Beberapa penelitian membahas mengenai perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) dilihat dari faktor demografis telah banyak dilakukan. Akinbode (2011) menyatakan bahwa perempuan sekitar 1,24 kali lebih mungkin untuk menunjukkan OCB dibandingkan dengan laki-laki. Akinbode (2011) mengemukakan bahwa karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi lebih memiliki OCB dibandingkan dengan karyawan dengan jabatan yang lebih rendah. Yuniar (2011) meyakini bahwa pria dan wanita, bahkan saat menerima penilaian kinerja dan jalur karir yang sama, cenderung dihargai berbeda. Hal ini mengakibatkan OCB yang dilakukan oleh laki-laki cenderung lebih dihargai karena kurang diharapkan dan lebih khas ketika dilakukan laki-laki. Robbins dan Jayanti (2010) menyatakan bahwa usia dan tingkat pendidikan tidak memiliki korelasi terhadap OCB, serta variabel individual dan demografi tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB. Jayanti (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang masih lajang lebih berpikiran positif dalam menghadapi permasalahan saat bekerja sehingga mereka tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil. Karyawan berstatus lajang memiliki kebebasan dan banyak waktu lebih untuk melakukan kegiatan sukarela diluar pekerjaan formalnya. Srimulyani (2012) menyatakan bahwa jika dalam suatu organisasi memiliki orang-orang dengan tingkat OCB yang tinggi, maka diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

II. LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat di kenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan apada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organ (1988) menyatakan bahwa OCB di bangun dari lima dimensi yang masing-masingnya bersifat unik, yaitu *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, *Civic Virtue* menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, *Conscientiousness* menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang di harapkan, *Courtesy* perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang di hadapi orang lain, *Sportsmanship* menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif di banding aspek-aspek negative dari organisasi, *Sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Faktor Demografis

Demografi adalah ilmu kependudukan. Demografi dapat di definisikan secara sempit maupun luas. Arti sempit digolongkan sebagai “demografi formal” yang berkaitan dengan fertilitas, mortalitas, struktur umur, dan distribusi spasial dari populasi manusia (Xie, 2000). Sedangkan demografi dalam studi yang luas merupakan studi populasi yang berkaitan dengan komposisi penduduk dan perubahannya serta kaitannya dengan disiplin lain baik itu sosiologi, ekonomi, biologi, atau antropologi. Faktor demografis adalah karakteristik seseorang yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data dalam suatu populasi. Adapun macam-macam faktor demografis antara lain yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, status kepegawaian, status perkawinan, masa kerja, jabatan, dan tingkat gaji (Setiawan, dkk 2017).

Macam-Macam Faktor Demografis

Adapun macam-macam faktor demografis antara lain yaitu:

1) Gender atau jenis kelamin

Gender atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya setiap jenis kelamin dan sering kali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi. Konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga selalu mencari posisi kepemimpinan, sedangkan wanita lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain (Sarwono dan Amiluhur, 2001)

2) Tingkat pendidikan

(Dewi dan Mirwan, 2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah salah satu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis terorganisir. Dan menyatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

3) Umur

Dewi dan Mirwan (2016) menyatakan bahwa umur adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu manusia atau dapat didefinisikan sebagai lama waktu hidup atau ada yang diukur sejak manusia lahir. Dalam penelitian ini, usia yang dimaksud adalah usia kronologis. Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia. Sarwono dan Amiluhur (2001) menyatakan bahwa umur adalah kategori yang bermanfaat baik bagi individu maupun masyarakat, sehingga perbedaannya memiliki kontribusi terhadap stabilitas kemasyarakatan dan kesejahteraan. Salah satu konsekuensi penting dari komposisi umur adalah berhubungan dengan produktivitas, kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa, sehingga pekerja industri yang terlalu muda atau terlalu tua secara ekonomi tidak produktif.

4) Status kepegawaian

Status kepegawaian dibedakan menjadi dua tipe pertama yaitu pegawai negeri sipil, berkelanjutan dan mempunyai hubungan pekerjaan yang bersifat *open-ended*, reguler (tetap), masih aktif kerja dan mendapat imbalan atau kompensasi atas jerih payahnya dari badan atau lembaga pemerintah, sedangkan pegawai swasta oleh badan atau lembaga non pemerintah. Pekerjaan seseorang seringkali menjadi sebuah sumber perbedaan sosial dan sumber integrasi sosial dalam masyarakat luas. Selain itu sebagai sumber identitas, percaya diri dan aktualisasi dan juga frustrasi, kebosanan, perasaan ketidakberartian, sehingga tergantung pada karakteristik individu dan sifat dari pekerjaan. Status pegawai merupakan salah satu simbol kelas yang memberikan kesempatan atau fasilitas hidup tertentu (Sarwono dan Amiluhur, 2001).

5) Status perkawinan

Status perkawinan merupakan Adapun status perkawinan (*marriage*) merupakan sebuah pengakuan sosial terhadap perjanjian yang mengikat antara seorang pria dan seorang wanita. Perjanjian menentukan hak dan kewajiban dari pasangan dengan mengacu pada perilaku seksual dan provisi berbagai kepentingan seperti makanan, perumahan, dan pakaian. Terdapat bukti bahwa secara fisik dan emosional pria atau wanita yang menikah lebih baik dibandingkan dengan yang tidak menikah; lebih rendah tingkat sakit kejiwaan, lebih baik tingkat kesehatannya dan mempunyai hidup yang lebih lama, sehingga patut diduga bahwa sifat toleran yang dimilikinya akan meningkat pula (Sarwono dan Amiluhur, 2001).

6) Masa kerja

Masa kerja berhubungan dengan senioritas seorang pekerja di dalam organisasi, sedangkan edukasi sebagai institusi sosial yang tertua merupakan pengarahan formal dari pengalaman belajar. Fungsi edukasi adalah sosialisasi, transmisi pengetahuan kultural seperti nilai (*value*) dan kepercayaan (*belief*). Membantu individu memilih dan belajar peran sosial serta mempertemukan antara bakat (*talent*) dan kemampuannya (*ability*) dengan kebutuhan spesialisasi pekerjaan. Selain itu edukasi juga berhubungan dengan stratifikasi sosial yaitu membantu menentukan posisi di masa depan dalam struktur sosial. Peningkatan tingkat pendidikan cenderung membuat individu lebih toleran dan lebih demokratis, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mudah mengenali dan menganalisis bermacam kenyataan atau implikasi tindakan yang tidak benar (Sarwono dan Amiluhur, 2001).

HIPOTESIS

H1: Terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan jenis kelamin pegawai.

H2: Terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan tingkat pendidikan pegawai.

H3: Terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan tingkat umur.

H4: Terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan tingkat status perkawinan.

H5: Terdapat perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan tingkat masa kerja

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 240 karyawan dan responden yang di pakai adalah semua karyawan yang sedang bekerja pada saat kuesioner di bagikan dan total sample sebanyak 70 menggunakan *Rumus Slovin*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berbentuk skala Likert satu sampai lima. Adapun penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi satu persatu karyawan secara langsung dan membagikan kuesioner kepada setiap karyawan. Selain melalui kuesioner, sumber data juga diperoleh melalui observasi, wawancara, serta jurnal, internet, dan buku.

Metode pengumpulan data :

a. Interview (Wawancara)

Metode pengumpulan data dengan wawancara langsung pada pimpinan organisasi dan pegawai (Sugiyono, 2014).

b. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi guna memperoleh informasi yang relevan (Sugiyono,2014).

c. Observasi

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung dengan lokasi penelitian (Sugiyono, 2014).

Teknik Analisa Data

Analisa data digunakan dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas yaitu dengan menggunakan koefisien korelasi pearson, uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach's alpha, analisa statistik deskriptif berupa tabel frekuensi, mean, dan standar deviasi, serta uji hipotesis yaitu t-test (Sugiyono, 2007). Adapun data yang digunakan lebih dari 30 sehingga data diasumsikan berdistribusi normal (Kurniawan, 2013).

IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil uji validitas pada dimensi-dimensi OCB menunjukkan bahwa nilai korelasi pearson bernilai lebih besar dari r tabel yaitu 0.235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk menjelaskan dimensi OCB valid. Hasil dari uji reliabilitas untuk masing-masing dimensi OCB yaitu altruism (cronbach alpha = 0.729), conscientiousness (cronbach alpha = 0.897), sportsmanship (cronbach alpha = 0.776), courtesy (cronbach alpha = 0.743), dan civic virtue (cronbach alpha = 0.759) menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, masing-masing dimensi pada penelitian ini reliabel.

Hasil Analisa Statistik Deskriptif

Tabel 1. analisa statistik deskriptif faktor demografis

Variable		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Pria	38	54 %
	Wanita	32	46 %
Umur	21-35 tahun	40	57 %
	36-50 tahun	30	43 %
Tingkat pendidikan	S1	54	77 %
	S2	16	23 %
Status perkawinan	Sudah menikah	50	70 %
	Belum menikah	20	30 %
Masa kerja	<2 tahun	13	20 %
	>2 tahun	57	80 %

**Hasil Uji Hipotesis
Jenis Kelamin**

Tabel 2. Hasil t-test jenis kelamin

Jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Pria	55	40.5818	3.85713	0.000
Wanita	15	32.5333	2.32584	0.000

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita dalam memiliki OCB.

Umur

Tabel 3. Hasil t-test umur

Umur	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
21 - 35 Tahun	60	39.9167	4.35920	0.000
36 – 50 Tahun	10	32.2000	2.93636	0.000

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan 21 - 35 Tahun dan 36 – 50 Tahun dalam memiliki OCB.

Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Hasil t-test tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
S1	65	39.3385	4.75420	0.001
S2	5	32.0000	1.58114	0.000

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan S1 dan S2 dalam memiliki OCB.

Status Perkawinan

Tabel 5. Hasil uji t-test status perkawinan

Status Perkawinan	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
Sudah menikah	5	30.2000	1.92354	0.000
Belum menikah	65	39.4769	4.49342	0.000

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan yang sudah menikah dan belum menikah dalam memiliki OCB.

Masa Kerja

Tabel 6. Hasil t-test masa kerja

Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tailed)
< 2 tahun	4	31.7500	1.70783	0.003
> 2 tahun	66	39.2424	4.78157	0.000

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan pada masa kerja kurang dari 2 tahun dan lebih dari 2 tahun dalam memiliki OCB.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) karyawan yang signifikan berdasarkan faktor demografis jenis kelamin yaitu pria dan wanita.
2. Terdapat perbedaan *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) karyawan yang signifikan berdasarkan faktor demografis usia yaitu 21 – 35 tahun dan 36 – 50 tahun.
3. Terdapat perbedaan *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) karyawan yang signifikan berdasarkan faktor demografis tingkat pendidikan yaitu S1 dan S2.
4. Terdapat perbedaan *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) karyawan yang signifikan berdasarkan faktor demografis status perkawinan yaitu karyawan yang sudah menikah dan belum menikah.
5. Terdapat perbedaan *Organizational Citezenship Behavior* (OCB) karyawan yang signifikan berdasarkan faktor demografis masa kerja yaitu < 2 tahun dan > 2 tahun.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak Universitas Muhammadiyah Jember dari peneliti ini, yaitu hendaknya:

1. Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Jember
 - a. Untuk karyawan lebih menumbuhkan rasa sukarela dan membantu rekan kerja yang berhalangan hadir untuk menggantikan tugas rekan kerjanya sementara, karyawan harus lebih mementingkan pekerjaan dari pada kebutuhan pribadi saat bekerja dan tetap selalu mematuhi peraturan meskipun tidak ada pengawas dan untuk lebih meningkatkan OCB terutama kemampuan karyawan dalam beradaptasi dalam situasi yang baru atau perubahan didalam organisasi dan kemampuan karyawan untuk mengetahui secara menyeluruh mengenai pekerjaannya serta tidak banyak mengeluh.
 - b. Untuk pimpinan harus mampu memberikan contoh dan memberikan arahan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan
 - c. perlu diperhatikan untuk petugas kebersihan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih khususnya untuk membuang limbah atau sampahnya sebelum karyawan ruangan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), dan faktor demografis antara lain : jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.
 - b. Penulis menyarankan untuk menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti status kepegawaian, tingkat gaji, dll.

DAFTAR REFERENSI

- Akinbode, G. (2011). *Demographic and Dispositional Characteristics as Predictors of Organisational Citizenship Behavior (An Appraisal of OCB in a Non English Culture Workgroups)*. IFE Psychologia, 19(1), 375-404.
- Ariyani dan Desty (2017) “*Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Guru Ditinjau Dari Faktor Demografi*”. Vol 6(2), 75-79
- Azhad M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : Cahaya Ilmu
- Bahrami, M. A., Montazeralfaraj, R., Gazar, S. H., & Tafti, A. D. (2013, Apr-Jun). *Relationship between Organizational Perceived Justice and Organizational Citizenship Behavior among an Iranian Hospital's Employees*. Electronic Physician, 6(2), 838–844. doi:10.14661/2014.838-844
- Cohen, A., & Avrahami, A. (2006, December). *The Relationship between Individualism, Collectivism, the Perception of Justice, Demographic Characteristics and Organisational Citizenship Behaviour*. The Service Industries Journal, 26(8), 889-901.
- Dewi, R. M. (2016). *Analisis Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY)*. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Humairo dan Olivevia (2013) “*Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ditinjau Dari Status Sekolah*”. Character 2(2), 1-7.
- Jayanti, P. (2010). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Antara Pegawai Dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert*. Draft Penelitian pada Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P. (2013, September 14). *Effect of Demographic Characteristics on Organizational Citizenship Behavior in the Selected Teaching Hospitals in Tehran*. African Journal of Business Management, 7(34), 3324-3331.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B(2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management, Vol. 26 No. 3, 513-563.
- Popenoe, D. 1977. *Sociology*. (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice Hall, Inc.
- Purba, D. L., & Seniati, A. N. L. (2004). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. Makara Sosial Humaniora, 8(3), 105-111.
- Robbins dan JayantiP. (2010). *Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Antara Pegawai Dengan Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert*. Draft Penelitian pada Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sari, A. M. (2015). *Menegakkan Tradisi Kerja Bakti Sebagai Bentuk Revitalisasi Nilai Gotong Royong*. Surabaya: Universitas Airlangga. Retrieved from http://web.unair.ac.id/admin/file/f_71165_121411331035__Achsannanda-Maulyta-Sari__Artikel-PIB.pdf

- Sarwono dan Amiluhur (2001) “*Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karikatif Keorganisasian*” Hasibuan, Malayu S. P. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Vol. 1(6) 10-17
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). *Determinasi demografi terhadap perilaku karikatif keorganisasian*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21-37.
- Setiawan Anita, Karlina, Deborah (2017) “*Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dilihat Dari Faktor Demografis*”. Universitas Kristen Petra. 3-6
- Srimulyani, V.A. 2012. *Anteseden Organizational Citizenship Behaviour: Studi Pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun*. Widya Warta No.01 Tahun XXXVI/Januari 2012.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uzonwanne, F. C. (2014, August). *Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria*. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 10(8), 87-95.
- Widarti, P. (2016, June 23). *Peluang Longgar, Industri Kafe Restoran Jatim Tumbuh 20%*. (P. T. Nastiti, Ed.) Retrieved from [Bisnis.com Jawa Timur: http://surabaya.bisnis.com/read/20160623/9/89755/ur1](http://surabaya.bisnis.com/read/20160623/9/89755/ur1)
- Xie, Y. (2000, June). *Demography: Past, Present, and Future*. *American Statistical Association Journal of the American Statistical Association*, 95(450).
- Yuniar, I.G.A ; Nurtjahjanti, H; Rusmawati, D. 2011. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 9, No.1.
- Zhu, Y. (2013). *Individual Behavior: In-role and Extra-role*. *International Journal of Business Administration*, 4, 23-27.