

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU

Sri Yulianti¹, Widodo Sunaryo², Entis Sutisna²

¹Guru SDN Babakan 01 Cileungsi Bogor. Korespondensi: iyulianti07@gmail.com

²Dosen Universitas Pakuan, Jl. Pakuan No. 1 Bogor, Jawa Barat
Email: pasca@unpak.ac.id

ABSTRACT

The objective of this research is to know about the correlation between organizational climate and personality, with the Organizational Citizenship Behavior (OCB) either in the severally ways or jointly. This research was conducted at State Elementary Schools at Sub-district of Cileungsi Distric of Bogor in 2017. The research sample is 152 teachers with civil servants status which taken by proportionally random sampling thesis the population of 245 teachers of State Elementary Schools. This research uses a quantitative approach.

The analysis data used statistic correlation technical and linear regression statistic test. There are three main conclusions: 1) There is positive and highly significant correlation between organizational climate with the Organizational Citizenship Behavior (OCB), 2) There is positive and highly significant correlation between personality with the Organizational Citizenship Behavior (OCB), 3) There is positive and highly significant correlation between organizational climate and personality all together with the Organizational Citizenship Behavior (OCB). Based on the result of the research, the conclusion is that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) can be develop by organizational climate and personality.

Keywords: Organizational climate, Personality, Organizational Citizeship Behavior

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kepribadian guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor pada tahun 2017. Jumlah sampel penelitian sebanyak 152 orang guru PNS yang diambil secara *proportional random sampling* dari populasi sebanyak 245 guru SDN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik korelasi dan regresi sederhana serta ganda. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan yaitu : 1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepribadian guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), 3) Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Iklim organisasi dan Kepribadian guru secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat ditingkatkan dengan iklim organisasi dan kepribadian guru secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama.

Kata Kunci : Iklim organisasi, Kepribadian, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Pada konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi institusi pendidikan dan guru berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku extra-role atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB sebagai perilaku yang mampu meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga tercapai peningkatan kemampuan akademik, profesionalitas dan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan mempunyai peran besar dalam keberhasilan pendidikan. Kepribadian guru dengan karakteristik yang tinggi dengan sikap hangat, berhati lembut, terbuka, teliti, tepat waktu, dan bertanggung jawab akan menciptakan suasana belajar yang kondusif dan efektif, sehingga tujuan pembelajaran akan lebih mudah dicapai.

Penelitian tentang OCB di Indonesia tampaknya belum serius dilakukan, padahal topik ini sudah banyak dibicarakan dalam pembahasan terkait penanaman karakter, rasa nasionalisme dan perilaku organisasi yang digalakkan akhir-akhir ini, bahkan telah menjadi salah satu variabel dependen utama dalam penelitian perilaku organisasi. Alasan tersebut mendasari penelitian OCB ini. Selain itu, penelitian OCB sangat penting dilakukan di Indonesia karena akhir-akhir ini banyak organisasi di Indonesia menerapkan sistem tim kerja untuk mencapai visi organisasi dalam hal ini tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru dapat dipengaruhi oleh kepribadian guru di sekolah tersebut, iklim organisasi yang belum dirasakan oleh setiap guru dengan suasana kerja yang kondusif dan nyaman sangat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru adalah gaya kepemimpinan yang lemah, kepala sekolah belum optimal dalam melakukan pendekatan kepada guru, supervise kepala sekolah terhadap guru, dan aspek yang paling mendasar adalah rendahnya penguasaan teknologi, informasi dan komunikasi guru-guru, sehingga mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di sekolah.

Mengacu pada keadaan di atas, maka diperlukan adanya analisis dari berbagai komponen yang turut mempengaruhi mutu pendidikan terutama dalam hal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Podsakoff, MacKenzie, Paine, and Bachrach (2013: p. 513, p.563) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Dimensi OCB dari pendapat tersebut, meliputi: a. *Altruism*: menolong rekan kerja yang relevan dengan organisasi, b. *Conscientiousness*: melampaui persyaratan minimum, c. *Sportsmanship*: toleransi pada keadaan yang tidak ideal, d. *Courtesy*: mencegah permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan e. *civic virtue*: bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Teori Schermerhorn, et. All (2010: p. 74) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kesediaan bekerja hingga melampaui panggilan tugasnya atau ekstra dalam membantu pekerjaan. Dimensi OCB dari pendapat tersebut, meliputi: a. OCB interpersonal, meliputi: 1) Melayani dengan sangat sopan, dan 2) Mengambil alih tugas rekan

kerja yang sakit. b. OCB organisasi meliputi: 1) Sukarela dalam tugas tertentu, dan 2) Menginformasikan kepada publik hal yang positif tentang organisasi.

Greenberg and Baron (2008: p. 433) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kesediaan bekerja hingga melampaui panggilan tugasnya atau ekstra dalam membantu pekerjaan. Dimensi OCB dari pendapat tersebut, meliputi: a. OCB interpersonal, meliputi: 1) Menginformasikan kepada publik hal yang positif tentang organisasi, 2) Memberi ide baru, 3) Toleransi pada ketidaknyamanan, dan 4) Menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. b. OCB organisasi meliputi: 1) Melakukan permintaan rekan lain, 2) Membantu permasalahan rekan lain, 3) Membawa makanan untuk berbagi dengan yang lain, dan 4) Mengirim ucapan ulang tahun kepada rekan di kantor.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu perilaku kerja yang dimiliki oleh guru yang dilakukan secara sukarela dan tidak mengharapkan imbalan di luar tugas pokok yang telah ditetapkan serta memberi kontribusi kepada organisasi, dengan indikator-indikatornya yaitu: a. *Altruism*, b. partisipasi dalam organisasi, c. Kinerja melebihi standar minimum, d. Meringankan problem kerja orang lain, dan e. *Sportmanship*.

Iklim Organisasi

Teori Belausteguigoitia, Patlan, and Navarrete (2007: pp. 5-24) menjelaskan bahwa iklim organisasi dipahami sebagai interpretasi karyawan lingkungan kerja, dengan dimensi iklim organisasi mencakup: a. Dukungan manajemen, b. Kejelasan (kebijakan) ekspresi, c. Kebebasan diri, d. Kontribusi kinerja, e. Pengakuan (posisi, prestasi, dll), dan f. Bekerja sebagai tantangan.

Teori Kaushik (2007: pp. 99-108) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi individu organisasi dan seperangkat sifat mengatur perilaku individu, dengan dimensi-dimensinya meliputi: a. otonomi individu, b. struktur gelar terkesan pada posisi, c. Orientasi penghargaan, d. Pertimbangan dan kehangatan, dan e. Dukungan manajerial.

Menurut Richard (2008 : p.13) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja, dengan dimensi-dimensinya meliputi: a. rasa tanggung jawab, b. standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, c. ganjaran atau reward, d. rasa persaudaraan, dan e. semangat tim.

Berlandaskan kajian teori di atas sintesis dari iklim organisasi adalah suasana/kondisi lingkungan tempat bekerja, baik suasana/kondisi secara fisik, psikologis, sosial maupun sistem manajemen lingkungan tempat pekerja/karyawan, dengan indikator-indikatornya antara lain: a. Manajemen dan gaya kepemimpinan, b. Dukungan atasan, c. tantangan kerja, d. Pembuatan keputusan, e. Pengakuan, dan f. Kemerdekaan/kebebasan.

Kepribadian

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2010 : p. 31) menjelaskan bahwa kepribadian adalah kombinasi keseluruhan karakteristik yang menangkap sifat unik dari seseorang sebagai orang yang bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan lainnya. Dimensi kepribadian disebut "*Big Five*" mencakup: a. *Extraversion*: keluar, bergaul, tegas, b. Keramahan: baik-natured, mempercayai, kooperatif, c. *Conscientiousness*: bertanggung jawab, diandalkan, gigih, d. Stabilitas emosional: unworried, mengamankan, santai, dan e. Keterbukaan pengalaman: imajinatif, penasaran, berpikiran maju.

Menurut Gibson, Donelly, Ivancevich, dan Konopaske (2012: p. 208) menjelaskan bahwa kepribadian mengacu pada set relatif stabil karakteristik, temperamen, dan kecenderungan yang membentuk persamaan dan perbedaan dalam perilaku masyarakat. *The*

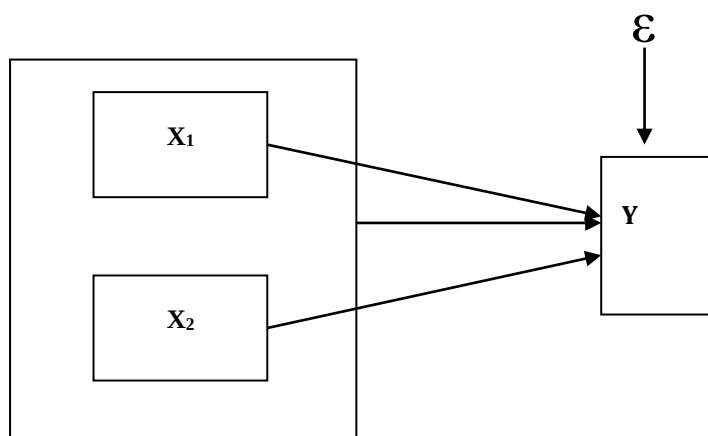
Big Five Model kepribadian terdiri dari lima dimensi mencakup: a. Keterbukaan, b. Stabilitas emosional, c. Keramahan, d. *Conscientiousness*, dan e. Keterbukaan untuk mengalami.

Senada dengan itu pula Costa dan McCrae dalam Agoes Dariyo (2016: p. 110) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan hubungan antar faktor yang terdiri dari berbagai sifat yang saling berkaitan antar satu dengan yang lainnya, yang kemudian akan mempengaruhi pola perilaku individu yang bersangkutan dalam menghadapi masalah-masalah dalam lingkungan hidupnya. Dimensi kepribadian tersebut mencakup: a. *Neuroticism*, sifat-sifat yang cenderung menimbulkan gangguan psikis, b. *Ekstraversi*. Hasrat untuk menjalin hubungan dengan dunia luar, c. *Openness to experience*, keterbukaan terhadap pengalaman baru, d. *Conscientiousness*, Kesadaran diri sendiri, dan e. *Agreeableness*, Sifat yang selalu optimis.

Berlandaskan kajian teori di atas sintesis dari kepribadian adalah kombinasi keseluruhan karakteristik yang menangkap sifat unik dari seseorang yang telah secara signifikan dibentuk oleh warisan dan oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan lingkungan, dengan indikator-indikatornya adalah: a. Dapat diandalkan b. Keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik, c. Keramahan, d. Stabilitas emosional, dan e. Keterbukaan terhadap pengalaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan dari variabel iklim organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada guru SDN di wilayah Kecamatan Cileungsi Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam lembaga pendidikan yang berkenaan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui pula seberapa besar hubungan antara variabel-variabel tersebut baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digambarkan dalam bentuk konstelasi penelitian seperti pada gambar berikut.



Keterangan :

Variabel Y : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Variabel X₁ : Iklim Organisasi

Variabel X₂ : Kepribadian guru

ε : Variabel lain yang tidak diteliti

Populasi pada penelitian ini yaitu Guru-guru PNS SD Negeri di Wilayah Cileungsi Kabupaten Bogor, dengan jumlah populasi 245 orang guru SDN yang berstatus Pegawai

Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari 49 SDN di Wilayah Kecamatan Cileungsi, sampel yang diambil adalah 152. Uji coba instrumen dilakukan melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan perhitungan *Alpha Cronbach*. Sedangkan analisis data menggunakan statistik inferensial dengan menggunakan uji analisis varian dan regresi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian yang kemudian diuji dengan pengujian hipotesis sebagai berikut: 1) Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, 2) Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.3) Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepribadian secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel iklim organisasi (X_1) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. diperoleh t_{hitung} sebesar 6,59 sedangkan t_{tabel} sebesar 3,67 (dk = 152-2 pada $\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi (X_1) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)* adalah sangat signifikan.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepribadian guru (X_2) dengan *Organization citizenship behavior (Y)* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepribadian Guru dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi $r_{y2} = 0,4126$. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} 11,64 > F_{tabel} 3,90$ pada taraf signifikan 0,05.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi (X_1) dan Kepribadian Guru (X_2) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior (Y)*. Hasil uji signifikan korelasi ganda terhadap kekuatan hubungan antara iklim organisasi (X_1) dan kepribadian guru (X_2) secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior (Y)* diperoleh $r_{y12} = 0,9815$. Hasil uji signifikansi korelasi ganda diperoleh $F_{hitung} = 18,92$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,90$ pada taraf signifikan 0,05, maka hipotesis yang diterima adalah H_1 .

PEMBAHASAN

Hubungan positif antara variabel iklim organisasi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Madiha Rehman Farooqui (2012: pp. 294-302) "*Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC)*" Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan OCB dengan koefisien korelasi rata-rata sebesar $r = 0.701$ ($P < 0.01$) pada tiap indikator Iklim Organisasi. Berarti, semakin tinggi iklim organisasi guru, diprediksi akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hal ini didukung oleh pendapat Mary Uhl-Bien, John R. Schermerhorn, Jr, & Richard N. Osborn (2014: p. 13) yang menyatakan iklim organisasi merupakan persepsi bersama anggota mengenai situasi organisasi seperti dalam hal kebijakan dan praktek manajemen. Salah satu indikatornya adalah komunikasi antar anggota organisasi, artinya Guru yang membangun komunikasi antar guru, kepala sekolah dan anggota lainnya tentunya akan terjadi sifat saling tolong menolong, kesediaan untuk saling mendukung dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan tujuan yang telah ditetapkan merupakan tujuan yang tidak

terlalu sulit dicapai sehingga cenderung lebih meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut.

Adanya hubungan positif antara kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada penelitian ini sangat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhilendra K. Singh and A. P. Singh (2009: pp. 291-298) yang berjudul “*Does Personality Predict Organisational Citizenship Behaviour among Managerial Personnel*”, memberikan kesimpulan bahwa variabel kepribadian pada masing-masing dimensi memiliki hubungan dengan OCB, yaitu pada dimensi *Agreeableness* memiliki hubungan yang sangat signifikan ($r = 0.36$, $P < .01$) dengan OCB, dimensi *Extraversion* dan dimensi *Conscientiousness* masing-masing memiliki hubungan yang sangat signifikan ($r = 0.42$, $P < .01$) dengan OCB. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan, antara kepribadian guru dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Semakin tinggi tingkat kepribadian guru, diprediksi akan semakin tinggi pula taraf *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepribadian guru dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hal ini sesuai dengan pernyataan J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske (2006: pp. 113-117) menyatakan, kepribadian guru merupakan seperangkat karakteristik yang relatif stabil, dan cenderung temperamen pada individu yang telah secara signifikan dibentuk oleh warisan dan oleh faktor-faktor sosial, budaya, dan lingkungan, dengan indikator: a) *Conscientiousness* (pekerja keras dll), b) *Extroversion* (Keterbukaan), c) *Agreeableness* (Keramahan), d) *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional), dan e) *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap Pengalaman). Guru yang Pekerja keras, rajin, Terorganisir dan terus-menerus, bekerja dengan baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan, dan kegotong-royongan, tetap tenang, terfokus pada pekerjaannya dan terbuka kepada rekan, ini dengan sendirinya akan tumbuh dan berakar dalam guru untuk tetap menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif, artinya meningkatkan OCB guru di sekolah.

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan Kepribadian Guru secara bersama-sama dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan nilai koefisien korelasi $r_{y12} = 0,9815$ dapat diperoleh nilai koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,9633$ atau 96,33% kontribusi iklim organisasi dan kepribadian guru secara bersama-sama dalam menerangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara teoritik hal ini didukung sesuai dengan pernyataan Dennis W.Organ Philip M. Podsakoff, and Scoott B. Mackenzie (2006: p.3, p.251) bahwa OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem reward formal, dan secara keseluruhan mendorong efisiensi serta keefektifan fungsi organisasi.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi (X_1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hubungan tersebut merupakan hubungan yang fungsional yang memiliki arti bahwa peningkatan peran iklim organisasi dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian guru (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), makin tinggi kepribadian guru makin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi (X_1) dan kepribadian guru (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat ditentukan secara bersama-sama oleh iklim organisasi maupun

kepribadian guru. Artinya makin tinggi iklim organisasi dan kepribadian guru makin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhilendra K. Singh and A. P. Singh. 2009. "Does Personality Predict Organisational Citizenship Behaviour among Managerial Personnel. *Journal of the Indian Academy*. Vol 35, No. 2.
- Belausteguigoitia, Imanol., Juana Patlan, and Maria Mercedes Navarrete J.2007. *Organizational Climate as Antecedent of Commitment, Effort and Entrepreneurial Orientation in Mexican Family and Non- Family firms*. *Revista del Centrode Investigacion. Universidad La Salle {Mex.}*, Vol. 7. Num. 27.
- Costa, Paul T., dan Robert R. McCrae dalam Agoes Dariyo, 2016. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, Jakarta: Grasindo.
- Donnelly, H, James., Gibson, L, James., Ivansevich, M, John., dan Konopaske, Robert. 2006. *Organizations*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Farooqui, Madiha Rehman., 2012. *Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC)*, Faculty of Management Sciences, Virtual University of Pakistan, *Asian Journal of Business Management* 4(3), April 03.
- Greenberg, Jeral., and Robert A Baron. 2008. *Behavior in Organization Ninth Edition*. London: Pearson Prentice Hall.
- Hunt, G, James.Jr, Schermerhorn, R John. Osborn, N, Richard. Uhl-Bien, Mary. 2010. *Organization Behavior*. Hoboken : Clearance Center.
- Kundu, Kaushik., 2007. *Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate*, Vidyasagar University Journal of Commerce, Vol 12, March.
- Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, and Scott B. Mackenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*, USA: SAGE Pub. Inc.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000. "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*.
- Schermerhorn, John R., Jr. et. All. 2010. *Organizational Behavior, 11th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Steers, Richard M., 2008. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Uhl-Bien, Mary., John R. Schermerhorn, Jr, & Richard N. Osborn. 2014. *Organizational Behavior*. Hoboken, NJ. John Wiley & Sons.