



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142

Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

BAGAIMANAKAH PENGARUH CONTRACT PSYCHOLOGY, PERSONALITY TYPE, EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

**Mochamad Soelton^{1*}, Fuad Azmi², Junaedi³, Sri Anah⁴, Paijan⁵,
Joko Maryanto⁶, Nurul Komara Fajrin⁷**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, soelton@mercubuana.ac.id

^{2*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, fuadzm212@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, junaedi@mercubuana.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, sri.anah@mercubuana.ac.id

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, paijan@mercubuana.ac.id

⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, djoko.maryanto@gmail.com

⁷Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, nurulkomaraf@gmail.com

Abstract

Company competition in the era of globalization is increasing, which causes servers to be unavoidable so that human resources (HR) are required to continuously be able to develop themselves proactively. Company can run effectively if it is supported by human resources in the company, because it is needed (HR) who is able to master technology quickly, adaptively, and responsive to technological changes. The research aims to analyse: the influence of psychological contracts, personality types, and emotional intelligence to Organizational Citizenship Behavior (OCB): The research object is a sample used as many as 51 employees of PT. Prima Arya Sembada, calculated based on the use of saturated samples. Method of collecting data using survey method, with research instrument is questionnaire. The characteristic analysis method of respondents uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and data analysis methods using Partial Least Square (PLS). Research proves that the psychology contract has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Personality types have positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB), and emotional intelligence has a significant and positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. Prima Arya Sembada.

Keywords : Contrqct Psychology, Personality Type, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Keberhasilan berbagai aktivitas dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, ketersediaan dana yang mumpuni, sarana atau prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Pada tingkat persaingan yang tinggi akan membuat setiap perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia (Soelton et al., 2020; Sapitri, 2016). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi dan mengembangkannya agar dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin. (Soelton dkk., 2020; Sapitri, 2016). Peran dan kepemimpinan karyawan sendiri merupakan aset terpenting dan berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi (Soelton & Nugrahati, 2018; Ramli & Soelton, 2018; Jumadi et al., 2018; Purnama, 2013).

Faktor terpenting sumber daya manusia merupakan mempengaruhi atau berperan penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik, akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga apa yang dihasilkan karyawan atas pekerjaannya akan dirasa kurang bermanfaat bagi perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karenanya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas tinggi yang dapat memajukan perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat. (Soelton et al., 2015; Soelton et al., 2020; Ramli et al., 2020; Qureshi et al., 2011; Sungkono dan Dewi, 2017).

Menurut Soelton et al., 2015; Soelton et al., 2020, bahwa kesenjangan serta perilaku yang kurang baik dan sering terjadi kesalahan berkomunikasi antara sesama karyawan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis didalam ruang lingkup lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan terhambatnya tercapai tujuan perusahaan. Tingkat kecerdasan emosionalnya rendah dalam persepsi menanggapi situasi dan kondisi untuk dapat berinteraksi dan membantu sesama karyawan dalam melaksanakan tuntutan rangkaian pekerjaan guna pengimplementasian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* agar tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Diketahui bahwa karyawan mengalami masalah kehadiran yang bisa didasari dari karyawan yang mengeluhkan pekerjaannya terlalu banyak dan tidak sesuai dengan *jobdesc* sehingga karyawan harus *overtime* dan kurangnya sifat perilaku baik dalam kepekaan yang dimiliki oleh karyawan lainnya untuk dapat inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurangnya keterikatan persatuan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga terbentuk kepribadian karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta dapat menimbulkan hubungan yang kurang harmonis didalam lingkungan kerja yang didasari dari kurangnya simpati empati perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari tiap karyawan perusahaan, yang dampaknya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. (Suzabar et al., 2020; Mugiono et al., 2020; Nanda et al., 2020; Santrock, 2012; Nongkeng et al., 2014)

KAJIAN TEORI

Kontrak Psikologi

Istilah kontrak psikologi berbeda dengan kontrak kerja. Definisi kontrak kerja secara umum mengacu pada dokumen tertulis yang mengatur hak dan kewajiban seorang karyawan dan tunduk pada peraturan perusahaan (Robinson & Rousseau, 2000). Selanjutnya menjelaskan bahwa kontrak mengikat karyawan dan perusahaan dalam suatu persatuan kerja, mengatur perilaku masing-masing pihak dalam perusahaan serta memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan (Robinson & Rousseau, 2000). Dimensi dan indikator dari kontrak psikologi. Menurut Rosseau (2000), kontrak psikologis terdiri dari 3 dimensi, yaitu kontrak transaksional, kontrak relasional, dan balanced contract.

Tipe Kepribadian

Menurut Kreitner dan Kinichi (2014) dalam konteks organisasi kepribadian adalah kombinasi karakter fisik dan mental relatif stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Dimensi dan indikator dari tipe kepribadian :

1. Keramahan (*agreeableness*)

Dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang berskor positif pada keramahan mudah dipercaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut. Orang yang berskor rendah dingin, tidak ramah, dan antagonis. Keramahan secara positif terkait dengan engagement karena karyawan yang memiliki skor keramahan yang tinggi lebih mampu memobilisasi dukungan sosial dan sumber daya untuk terlihat lebih langsung dalam peran pekerjaan mereka dan tidak akan terlibat dalam penyimpangan organisasi. Karyawan dengan keramahan tinggi lebih termotivasi untuk menyelesaikan masalah dan konflik sehingga lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2015).

2. Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi yang menampilkan level kenyamanan karyawan didalam hubungan. Indikator : orang yang berskor positif di level ini memiliki sifat: extrovert, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, memiliki banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri, dan mudah bersosialisasi. Kebalikannya adalah *introvert* yang cenderung pemalu, tenang, dan penakut.

3. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

Dimensi yang mencakup kisaran minat dan keterkaitan atas informasi. Indikator : orang yang sangat terbuka, kreatif ingin tahu, inovatif, intelek, imajinatif, berpikiran luas, dan secara artistik sensitif. Sebaliknya mereka yang berskor negatif konvensional dan merasa.

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence-EI*)

Goleman (2015), mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Dimensi dan indikator dari kecerdasan emosional :

Menurut Goleman (2015) komponen kecerdasan emosional atau kerangka kerja kecakapan emosi terdapat lima dimensi, yaitu:

1. Kesadaran diri atau pengenalan diri.
Pada dasarnya dimensi untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan institusi.
2. Pengaturan diri atau pengendalian diri.
Memberi tekanan untuk mengelola kondisi, implus, dan sumber daya diri sendiri.
3. Motivasi.
Yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran.
4. Empati.
Merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain.
5. Keterampilan Sosial.
Yaitu kepandaian dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain.

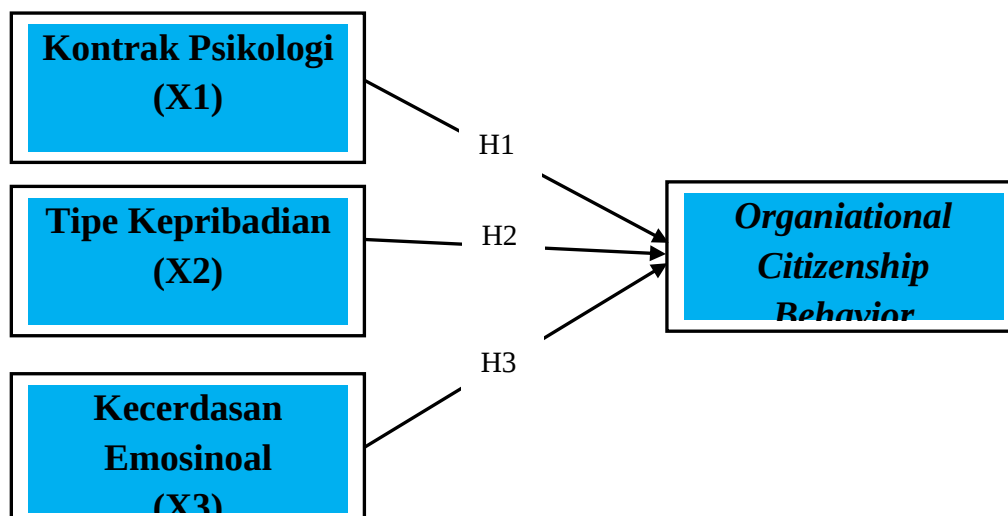
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

John dalam Budiharjo (2014) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah kemauan untuk "bekerja melebihi panggilan tugas / kewajiban" atau "bekerja ekstra" dalam suatu pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku *extra role*, atau perilaku melebihi tugas atau tanggung jawab pekerjaannya. Dimensi dan indikator dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* : Dimensi OCB dalam Nielsen (2012) menurut Podsakoff *et al.* adalah :

1. *Helping behavior*
Perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan.
2. *Civic virtue*
Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.
3. *Sportsmanship*
Menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. *Sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

RERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan rerangka pemikiran secara logis. Dalam menentukan pokok permasalahan, penulis berinisiatif untuk membuat rerangka pemikiran yang berdasarkan variabel yang diteliti yaitu



Gambar Rerangka Konseptual

Mengenai hipotesis sebelumnya, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 :Kontrak Psikologi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H2 :Tipe Kepribadian berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

H3 :Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Prima Arya Sembada. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan dari seluruh karyawan perusahaan Sinarmas Forestry. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel atau sebanyak 51 karyawan karena keterbatasan responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart - PLS) versi 3.0. Menurut Ghozali (2014), PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus berukuran besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai R-square

Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,632

Sumber: Output PLS 3.0

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,632 yang berarti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, yaitu kontrak psikologi, tipe kepribadian, dan kecerdasan emosional sebesar 63% sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

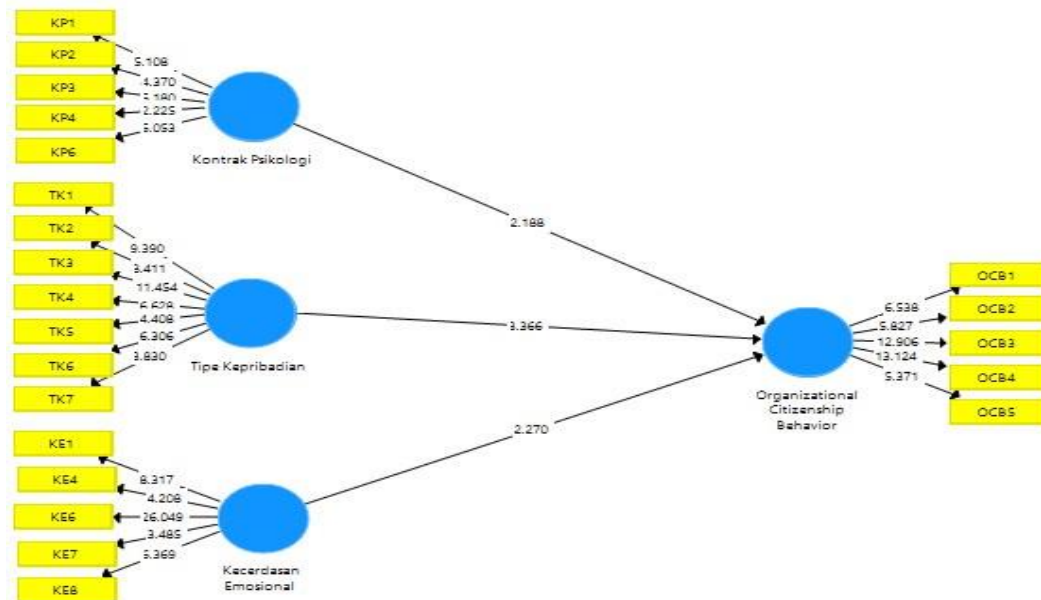
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t* statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau

tidak signifikan dilihat dari *t-table* pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian *t-table* dibandingkan dengan *t*-hitung (*t*-statistik).

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sampling	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Kecerdasan Emosional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.313	0.311	0.138	2.270	0.024
Kontrak Psikologi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.270	0.281	0.123	2.188	0.029
Tipe Kepribadian → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.336	0.373	0.100	3.336	0.001

Sumber : Output PLS 3.0



Gambar Hasil Uji Booststraping

Sumber : Output PLS 3.0

Pembahasan Hasil Hipotesis Penelitian

Kontrak Psikologi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa *T* statistik lebih besar dari pada *T* tabel ($2,188 > 1,96$). Dengan demikian hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan kontrak psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Prima Arya Sembada. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila kontrak psikologi yang diberikan kepada karyawan meningkat maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Prima Arya Sembada. Hal ini menunjukkan bila kontrak psikologi yang berikan oleh perusahaan kepada

karyawan meningkat, seperti melakukan serangkaian pekerjaan yang dalam kontrak merupakan pekerjaan yang diperhitungkan dalam imbal jasa serta karyawan akan melakukan apapun demi mempertahankan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Barlian (2018) yang menyatakan bahwa kontrak psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Sari, 2015; Yozhauali, 2011; Oktaviani dan Fauziah, 2017) yang menyatakan bahwa kontrak psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tipe Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena, T statistik lebih besar dari pada T tabel ($3,336 > 1,96$). Artinya meningkatnya tipe kepribadian baik yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Prima Arya Sembada. Hal ini menunjukkan bila tipe kepribadian baik yang dimiliki oleh karyawan meningkat, seperti simpati dan empati serta karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, maka akan mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sambung dan Iring (2014) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Saratian et al, 2019; Soelton et al, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani, 2018; Malyadi dan Putra, 2010; Griffin, 2010; Raharjo, 2016) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena, T statistik lebih besar dari pada T tabel ($2,270 > 1,96$). Dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila kecerdasan emosional meningkat maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Prima Arya Sembada. Hal ini menunjukkan bila kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan meningkat, seperti mampu mengontrol kesadaran emosional dan berempati sesama karyawan, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriani et al (2017) menunjukkan hasil kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan penelitian yang dilakukan oleh (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri

Intan Susanti, 2016; Prestiana & Purbandini, 2012; Widyasari, 2010; Titik Nuroini Rahayuningsih, Amin Wahyudi & Sunarso, 2016; Ibrahim, 2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis data pada bab pembahasan sebelumnya diketahui variabel Kontrak Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi dapat disimpulkan jika semakin tinggi Kontrak Psikologi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka juga akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.
2. Dari hasil analisis data pada bab pembahasan sebelumnya diketahui variabel Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi dapat disimpulkan jika semakin baik Tipe Kepribadian yang dimiliki oleh karyawan maka juga akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.
3. Dari hasil analisis data pada bab pembahasan sebelumnya diketahui variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi dapat disimpulkan jika semakin tinggi Kecerdasan karyawan dalam beremosional maka juga akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

Saran

Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan memberikan suatu keterikatan kontrak yang menspesifikasikan suatu harapan yang diinginkan oleh masing-masing pihak antara perusahaan terhadap karyawan dengan jelas.. Sehingga, karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta memberikan suatu kesetiaannya terhadap perusahaan.
2. Dapat dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan maupun karyawan dapat memberikan sikap simpati serta empati yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja ketika sesama rekan kerja terkena musibah yang sedang menimpa pelaku organisasi ataupun bilamana sesama karyawan butuh suatu pertolongan.
3. Bahan pertimbangan bagi perusahaan adalah yaitu pihak perusahaan dapat memberikan edukasi terkait program pelatihan pengontrolan suatu emosional yang sedang karyawan rasakan dalam menyikapi situasi, yang bertujuan agar karyawan dapat mengenali suasana hati yang sedang dirasakannya sehingga dapat membantu meningkatkan produktifitas karyawan.
4. Peneliti selanjutnya lebih bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti *stress* kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

REFERENSI

- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (225-231). www.atlantis-press.com
- AL Susanty, M Soelton, B Wahyudiono, BY Abadi, B Hatmo. 2019. Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 5 (No 2, Juli 2019), 226-288
- Amperawan, D.L., et al. 2016, Jurnal Psikologi, Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen UIN Suska Riau, Vol.12, No.2
- Ariance, Herisa. (2017). KURS, Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cahaya Mandiri Riau Pekanbaru, Vol.2, No.1
- Astheu, J.R., (2017). Polibisnis, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Vol.9, No.1.
- Barlian, Noer Aisyah. (2017). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi kasus pada RS. Paru Kabupaten Jember.
- Bernardin, Russel, (1993). *Human research management. New Jersey : International Edition Upper Saddle River, Prentice-Hall*.
- Budiharjo, M. (2014). Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Conway, N., Briner, R. B (2005). *Understanding psychological contract at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press
- Cooper, R.K., Sawaf, A. (2002). *Executive EQ*. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Feist, Jess and Gregory J. Feist. (2014). Teori Kepribadian Jilid 1 (edisi 7). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Fiftyana, B.S., & Sawiarti D.R., (2018). Jurnal Empati, Hubungan Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, Vol.7, No.1.
- Ghozali, Imam, (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel, (2007). Kecerdasan emosional. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, Jill. (2010). *Customer Loyalty*, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hanggraeni, Dewi, (2011). Perilaku Organisasi. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Ibrahim, (2013). Katalogis, Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kinerja Perawat RS. Umum Antupara dan RS.UNDATA Palu, Vol.1. No.1.
- Indrian H., et al.(2017). JBIMA, Pengaruh Kecerdasan Spiritual Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sekolah. Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri diKabupaten Tegal Vol.5, No.2.
- Kotter, J.P. (1973). *The Psychological Contract : Managing the Joining-Up Process*. California Management Review, Vol XV, No. 3 : 91-99.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill

- Marrison, E. W., Robinson, S. L. (1997). *When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops*. *Academy of Management Review*, 22, 226-258.
- N.S. Trigunajasa, et al. (2017), JBMI, Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen.
- Nielsen, T. M.; Bachrach, D. G.; Sundstrom, E.; Halfhill, T. R. 2012. *Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Group 105 Performance in a Resource Allocation Framework*. *Journal of Management*. California: Sage Publications. Vol. 38. No. 2 (668–694)
- Noor, Juliansyah, (2011). *Metodelogi Penelitian*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Oktaviani A., & Fauziah N., (2017). *Jurnal Empati*, Hubungan Antara Kontrak Psikologi dengan Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang, Vol.6, No.1.
- Patton, Patricia. (2002). *EQ-Kecerdasan emosional Membangun Hubungan Jalan Menuju Kebahagiaan dan Kesejahteraan*. Jakarta : PT. Pustaka Delaprasata.
- Purwanti D, & Nurhayati M., (2016). *Jurnal Manajemen*. Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stress Kerja dan Perilaku Kewargaan pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta. Vol.XX, No.02.
- Raharjo, Sugeng., (2016), JEMI, Pengaruh Motivasi, dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Vol.16, No.2.
- Robbin, S, P., & Judge, T., (2013). *Organizational Behaviour*. USA: PEARSON.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung Roby, & Iring, (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening pada Universitas Palangka Raya, Vol.3, No.1.
- Sambung, R., & Iring. (2014). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Palangka Raya, Vol.3, No.1.
- Schein, E. H. (1980). *Organization Psychology (3rd ed.)* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Siagian, Sondang P, (2004), *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara
- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., A Daryadi. 2018. Effect on Compensation, Work Environment, Education, and Training on Employee Performance or Coffee Bean Outlets in Jakarta. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., A Daryadi. 2018. Effect on Compensation, Work Environment, Education, and Training on Employee Performance or Coffee Bean Outlets in Jakarta. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0

- Soelton, M., BH Purwoko, M Soelton, R Yuvitasari. 2020. Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (264-270). www.atlantispress.com
- Soelton, M., D Amalia, N Noermijati, B Wahyudiono. 2020. Self-Esteem: The Levels of Religiosity in Job Insecurity and Stress in Government Company. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (302-310). www.atlantispress.com
- Soelton, M., ETP Saratian, AJ Ali, S Anah, IAA Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20, Issue 5, December 2019. 167-171 ISSN 2289-1560
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). www.atlantispress.com
- Soelton, M., PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). www.atlantispress.com
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). www.atlantispress.com
- Soelton, M., NN Syamsu, N., Andesna, L Linggarnusantra, P Pebriani. 2019. [Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout sebagai Variabel Intervening](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (1), 1-13
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees*. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantispress.com
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees*. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantispress.com
- Soelton, M., S Hardiati, M. 2016. Pengaruh Standar Pelatihan kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Netra Tan Miyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3 (1), 1-137.
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., S Ria, F Arifin. 2018. Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Engagement on Employee Performance in Government Company. *Proceeding*

- International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., S Ria, F Arifin. 2018. Effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Engagement on Employee Performance in Government Company. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Oktapriatna, N. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Performance in Government Industries?. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5 (December) ISSN 2289-1560
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman, F., Abadi, Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, Mochamad. (2018). "Toward The Best Model In Recruitment Process And Employee Competence In Outsourcing Industries." *Jurnal Ekonomi* 23.2
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy and teacher extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649 - 659.
- Sony, Tri Hapsari. (2012) Analisis Perbandingan Tipe Kepribadia dan Tingkat Kompetensi Pada Karyawan di Bank Sinarmas Rigion Sumatera. Tesis Magister Manajemen Universitas Andalas, Padang.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sumiyarsih, Mujiasih N., & Ariati J., (2012), Jurnal Psikologi Undip, Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan CV.Aneka Ilmu Semarang, Vol.11, No.1
- Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

- Sutrisno, Edi, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: prenada media grup.
- Weisinger, H. (2006). *Emotional Intelligence at Work*: Pemandu Pikiran dan Perilaku Anda Untuk Meraih Kesuksesan. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.