

**PERAN PERSONALITY TRAITS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DENGAN IMPOSTOR SYNDROME SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN DI JABODETABEK**

Thasya Prettycia¹, Zamralita², Reza Fahlevi³

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Alamat e-mail : 1thasya.705220106@stu.untar.ac.id, 2zamralita@fpsi.untar.ac.id,
3rezaf@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Changes in the work environment require employees to not only complete formal tasks, but also demonstrate extra-role behaviors such as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Various studies have mentioned that personality plays a role in bringing about OCB, but some findings show inconsistent results. On the other hand, impostor syndrome is often associated with psychological dynamics in the workplace, which opens up the possibility of exploring whether these psychological aspects play a role in linking personality and OCB. This study aims to determine the influence of personality traits on OCB and to test whether impostor syndrome mediates this relationship. The study used a quantitative approach with a correlational design and involved 189 employees in the Greater Jakarta area. Measurements were conducted using the Big Five Personality Inventory (BFI), OCB-C 20 Items, and Impostor Profile-30 (IPP-30). Data analysis was performed using simple linear regression and mediation tests. The results show that personality traits have a significant effect on OCB ($\beta = 0.6970$; $t = 4.5022$; $p = 0.0000$). However, personality traits do not affect impostor syndrome ($\beta = 0.1919$; $p = 0.7347$). Furthermore, impostor syndrome was not found to mediate the relationship between personality traits and OCB, as indicated by an indirect effect value of 0.0049 with a bootstrap interval that included zero (BOOTLLCI = -0.0286; BOOTULCI = 0.0565). These findings indicate that the influence of personality on OCB occurs directly without involving the psychological mechanism of impostor syndrome.

Keywords: Personality Traits, Organizational Citizenship Behavior, Impostor Syndrome.

ABSTRAK

Perubahan dalam lingkungan kerja menuntut karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas formal, tetapi juga menunjukkan perilaku ekstra-role seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbagai penelitian menyebutkan bahwa kepribadian berperan dalam memunculkan OCB, namun beberapa temuan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Di sisi lain, *impostor syndrome* kerap dikaitkan dengan dinamika psikologis di tempat kerja, yang membuka ruang untuk mengeksplorasi apakah aspek psikologis tersebut memiliki peran dalam menghubungkan kepribadian dan OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh *personality traits* terhadap OCB serta menguji apakah *impostor syndrome* menjadi mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 189 karyawan di wilayah Jabodetabek. Pengukuran dilakukan menggunakan *Big Five Personality Inventory* (BFI), OCB-C 20 Items, dan *Impostor Profile-30* (IPP-30). Analisis data dilakukan dengan regresi linear sederhana dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap OCB ($\beta = 0.6970$; $t = 4.5022$; $p = 0.0000$). Namun, *personality traits* tidak berpengaruh terhadap *impostor syndrome* ($\beta = 0.1919$; $p = 0.7347$). Selain itu, *impostor syndrome* tidak terbukti memediasi hubungan antara *personality traits* dan OCB, yang ditunjukkan oleh nilai *indirect effect* sebesar 0.0049 dengan *interval bootstrap* yang mencakup angka nol (BOOTLLCI = -0.0286 ; BOOTULCI = 0.0565). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepribadian terhadap OCB berlangsung secara langsung tanpa melibatkan mekanisme psikologis berupa *impostor syndrome*.

Kata Kunci: *Personality Traits, Organizational Citizenship Behavior, Impostor Syndrome*.

A. Pendahuluan

Dunia kerja saat ini terus menghadapi perubahan dan dihadapkan diberbagai tantangan yang kompleks. Organisasi dituntut untuk merespons perubahan dari lingkungan eksternal, sekaligus beradaptasi dan menyelaraskan kondisi internal yang ada. Situasi ini menuntut karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya, melainkan juga harus mampu beradaptasi dan terlibat aktif dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Kusumajati, 2014). Menurut Ulrich (Kelana, 2009), keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan sangat bergantung pada

fungsi sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama yang membentuk proses serta budaya kerja yang mampu menyesuaikan diri dengan dinamika yang ada.

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yakni elemen kunci sebuah organisasi. Peran karyawan tidak hanya sebatas pelaksana, melainkan juga sebagai perancang utama dari setiap aktivitas organisasi. Setiap individu membawa keunikan tersendiri, meliputi pemikiran, harapan, perasaan, status sosial, latar belakang pendidikan, usia, hingga jenis kelamin. Keberagaman ini menjadi pembeda utama antara individu dengan aset lain seperti mesin, uang, dan material yang

bersifat pasif serta dapat dikendalikan sepenuhnya (Sudarmayanti, 2007). Untuk mencapai proses perubahan dan tujuan organisasi yang optimal, partisipasi aktif dari seluruh karyawan sangat diperlukan.

Hal ini diungkapkan Kusumajati (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi tersebut tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas formal, tetapi juga dapat terlihat dari perilaku-perilaku positif yang dilakukan secara sukarela. Kusumajati (2014) juga menambahkan bahwa ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar. Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) menyebutkan salah satu kontribusi perilaku tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku tersebut berperan menjadi pelumas dalam hubungan sosial di tempat kerja karena membantu memperlancar interaksi, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela seseorang tidak langsung diatur pada

sistem penghargaan formal organisasi, tetapi memiliki kontribusi besar terhadap efektivitas operasional organisasi. Organ kemudian memperbarui definisi ini pada tahun 1997 sebagai kontribusi individu yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperkuat kondisi sosial serta psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas di tempat kerja (Brahmasari, 2009). Williams dan Anderson (1991) lebih lanjut mengelompokkan OCB ke dalam dua aspek utama, yaitu OCB-O (*Organizational*) yang mencakup perilaku bermanfaat langsung bagi organisasi (seperti kepatuhan terhadap aturan informal dan kehadiran melebihi jam kerja standar), serta OCB-I (*Individual*) yang merujuk pada perilaku dilihatkan ke seseorang lainnya di tempat kerja (contoh membantu rekan yang kesulitan atau menunjukkan kepedulian antar karyawan). Meskipun berbeda orientasi, kedua aspek ini berkontribusi terhadap kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan.

Untuk memahami OCB secara lebih mendalam, Organ (1997) menjabarkan beberapa dimensi spesifik yang dikelompokkan

berdasarkan aspek-aspek tersebut. Dimensi-dimensi ini meliputi *Altruism* (perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi masalah pekerjaan), *Conscientiousness* (kepatuhan tinggi pada aturan dan disiplin kerja yang melebihi tuntutan minimum), *Sportsmanship* (kemampuan untuk menerima kondisi kurang ideal di tempat kerja tanpa keluhan yang berlebihan), *Courtesy* (sikap penuh perhatian dan pertimbangan terhadap rekan kerja lain, termasuk berkonsultasi sebelum mengambil tindakan yang memengaruhi mereka), serta *Civic Virtue* (partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi, menunjukkan rasa memiliki, dan kepedulian terhadap isu-isu penting).

Narthawie dan Widodo (2024) menyebutkan bahwa pelaksanaan OCB kerap dihadapkan pada berbagai tantangan. Novitasari et al. (2022) menjelaskan bahwa rendahnya tingkat OCB dalam organisasi dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan, perkembangan, dan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak mendorong tumbuhnya OCB cenderung menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi proses pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. Selain

itu, individu yang tidak menunjukkan OCB berisiko kehilangan berbagai peluang, seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, penghargaan dari atasan, bahkan rasa aman dalam bekerja. Bismala (2018) menegaskan bahwa organisasi yang tidak memiliki budaya OCB akan kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan dengan tingkat OCB rendah umumnya kurang kolaboratif dan tidak memiliki motivasi tinggi untuk mendukung kerja tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi bukan sekadar bergantung pada kebijakan formal, namun memahami faktor yang membentuk perilaku kerja karyawan.

Menurut Organ et al. (2006), peningkatan OCB dipengaruhi dua jenis faktor utama, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup elemen-elemen berupa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, moral karyawan, kepribadian, serta tingkat motivasi individu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan serta budaya yang berkembang dalam organisasi (Fathiyah & Pasla, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, Aparna dan Menon (2020) juga

menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gender, peran keluarga, kepribadian, dan faktor kontekstual. Di antara faktor-faktor tersebut, kepribadian menjadi salah satu elemen kunci yang membentuk kecenderungan individu untuk terlibat dalam menerapkan OCB. Individu dengan kepribadian yang positif, misalnya memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah, umumnya lebih proaktif, bertanggung jawab, dan peduli terhadap lingkungan sosial di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berperan sebagai dasar dalam mendorong keterlibatan individu terhadap perilaku kerja yang melebihi tuntutan formal.

Purwana et al. (2021) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan gabungan dari sifat, sikap, emosi, serta perilaku yang secara konsisten dimiliki oleh seseorang (Boyd & Pennebaker, 2017). Menurut Feist et al. (2018), kepribadian mencerminkan pola karakteristik dan sifat tertentu yang relatif stabil, serta memberikan ciri khas dan konsistensi perilaku individu. Kepribadian terbentuk melalui proses perkembangan serta dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya sifat.

Sifat mencerminkan keseluruhan gaya individu dalam menyesuaikan diri dan menjalin hubungan sosial, termasuk cara mereka menghadapi berbagai situasi, pola berpikir, dan cara merasakan sesuatu secara unik dan kompleks (McAdams & Pals, 2006). Menurut Sjarkawi (2008:15), faktor yang memengaruhi kepribadian terbagi jadi dua, yakni internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek genetik atau bawaan asalnya pada diri individu, berupa sifat diturunkan pada orang tua. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pengaruh lingkungan luar, seperti keluarga, teman, tetangga, sampai media massa berupa televisi serta media cetak (Riyanti et al., 2024).

Salah satu pendekatan paling dikenal dalam memahami kepribadian adalah *The Five-Factor Model of Personality* (FFM) atau *Big Five Personality Traits*. Majeed et al. (2018) menyatakan bahwa model ini merupakan kerangka kerja yang komprehensif dan efisien dalam menjelaskan dimensi utama kepribadian manusia. Lima dimensi ini terbukti berlaku secara universal di 6 berbagai budaya dan bahasa. Lima dimensi tersebut berupa *extraversion*,

emotional stability, conscientiousness, agreeableness, openness to experience (McCrae & Costa, 1997; Nikolaou & Robertson, 2001).

Extraversion mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bersikap terbuka dan aktif dalam interaksi sosial. Seseorang skor tinggi dimensi yang cenderung ramah, bersemangat, percaya diri, sementara seseorang skor rendah condong pendiam serta tertutup. *Agreeableness* menggambarkan sejauh mana seseorang mudah bekerja sama, bersikap hangat, dan dapat dipercaya. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan kecenderungan bersikap keras kepala dan kurang kooperatif. *Conscientiousness* yaitu tingkat ketekunan, kedisiplinan, dan tanggung jawab seseorang. Individu dengan skor tinggi biasanya terorganisir, teliti, dan dapat diandalkan, sedangkan skor rendah menunjukkan perilaku ceroboh dan tidak konsisten.

Emotional stability (kebalikan dari *neuroticism*), yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola stres dan emosi negatif. Individu yang stabil secara emosional umumnya tenang

dan percaya diri, sementara individu yang tidak stabil lebih mudah merasa cemas, khawatir, dan tidak aman. *Openness to experience* menggambarkan keterbukaan terhadap ide baru, imajinatif, serta kecenderungan mencoba hal-hal baru. Individu dengan skor tinggi biasanya kreatif dan ingin tahu, sedangkan individu yang memiliki skor rendah cenderung konvensional dan kurang terbuka terhadap perubahan (Goldberg, 1990).

Namun demikian, perbedaan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya melihat korelasi *Personality Traits* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Salwa dan Wikansari (2017), Sambung dan Iring (2014), serta Amani dan Mujiasih (2023) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepribadian tertentu, seperti *openness*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*, berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sebaliknya, temuan dari Suprayitno dan Sutarno (2021) serta Santosa dan Indrawati (2018) menyatakan bahwa kepribadian tidak terdapat dampak signifikan atas OCB. Perbedaan hasil

mengindikasikan adanya kemungkinan variabel lain yang dapat menjelaskan hubungan tersebut secara lebih komprehensif.

Penelitian yang dilakukan oleh Aparna dan Menon (2020) memberikan perspektif baru dengan menjelaskan bahwa *impostor syndrome* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepribadian dengan perilaku kerja, termasuk OCB. Dalam kerangka konseptual integratif yang mereka kembangkan, *impostor syndrome* dianggap sebagai kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti *neuroticism* dan rendahnya *conscientiousness*. Individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung meragukan kemampuannya sendiri dan merasa tidak pantas atas pencapaian yang telah diraih, meskipun sebenarnya memiliki kompetensi yang memadai.

Perasaan tidak yakin terhadap diri sendiri ini dapat mempengaruhi cara individu bersikap di lingkungan kerja, termasuk dalam hal keterlibatan terhadap perilaku positif berupa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa situasi menunjukan bahwa *impostor syndrome* dapat

menjadi hambatan. Namun di sisi lain, banyak individu yang justru terdorong untuk menunjukkan kinerja kerja lebih, termasuk melalui perilaku OCB, sebagai bentuk pembuktian bahwa mereka sebenarnya layak berada di posisinya. Temuan ini menunjukkan bahwa *impostor syndrome* tidak selalu berdampak negatif, dan bahkan bisa berkontribusi secara positif terhadap munculnya OCB. Dalam konteks tertentu, hubungan ini dapat berlangsung secara signifikan. Untuk melihat kecenderungan perilaku extra-role (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) serta sejauh mana responden merasa menjadi diri sendiri di tempat kerja, peneliti melakukan survei awal dengan menggunakan 10 item pernyataan yang mencakup jawaban dari 33 responden. Dari jumlah tersebut, 7 item digunakan untuk mengukur aspek OCB, sedangkan 3 item lainnya berkaitan dengan indikasi *impostor syndrome*, yaitu perasaan tidak otentik atau tidak nyaman menjadi diri sendiri.

Hasil survei menunjukkan bahwa dua item dengan persentase tertinggi adalah "Kesediaan saya untuk selalu siap kerja lembur demi kepentingan perusahaan" dan "Kesediaan saya untuk selalu berpartisipasi aktif pada

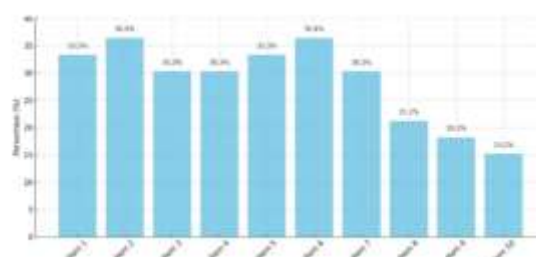
berbagai kegiatan seperti rapat dan pertemuan yang diselenggarakan perusahaan”, dengan masing-masing mendapatkan skor sebesar 36,4%. Ini menandakan bahwa sebagian besar responden bersedia memberikan kontribusi lebih dari tugas pokoknya, baik dalam bentuk waktu maupun keterlibatan aktif dalam aktivitas organisasi.

Selain itu, item seperti “Kesediaan saya membantu rekan sejawat dalam masalah pribadi” dan “Kesediaan saya untuk ikut bertanggung jawab jika terjadi kegagalan di perusahaan” juga menunjukkan angka cukup tinggi, yakni 33,3%. Temuan ini mencerminkan adanya kepedulian sosial serta tanggung jawab kolektif di antara karyawan. Tiga item lain yang berkaitan dengan kedisiplinan dan inisiatif pribadi, seperti hadir lebih awal, membela perusahaan dari ancaman luar, dan menyediakan alat kerja secara mandiri, masing-masing memperoleh skor 30,3%. Walaupun sedikit lebih rendah, angka ini tetap menunjukkan semangat kerja dan loyalitas yang baik dari para responden.

Sementara itu, tiga item yang mengukur indikasi *impostor syndrome*

menunjukkan skor yang lebih rendah. Pernyataan seperti “Saya sering tidak menunjukkan diri saya yang sebenarnya” (21,2%), “Saya sering merasa tidak dapat menjadi diri saya yang sebenarnya” (18,2%), dan “Saya jarang menunjukkan diri saya yang sebenarnya” (15,2%) menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih merasa tidak sepenuhnya otentik di lingkungan kerja. Meskipun jumlahnya tidak besar, hal ini tetap perlu menjadi perhatian, terutama bagi organisasi yang akan membentuk budaya kerja yang sehat serta inklusif.

Secara keseluruhan, hasil survei awal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menunjukkan kecenderungan OCB yang positif. Namun, organisasi tetap perlu menciptakan ruang aman agar setiap individu merasa dihargai dan nyaman menjadi dirinya sendiri, karena aspek tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi



Gambar 1. Grafik Penelitian Awal

Impostor syndrome pertama kali diperkenalkan Clance dan Imes akhir 1970-an sebagai kondisi psikologis yang dialami oleh individu berprestasi tinggi namun kesulitan dalam menginternalisasi kesuksesan yang mereka raih. Mereka meyakini bahwa keberhasilan yang dicapai lebih disebabkan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, bukan kemampuan pribadi (Chandra et al., 2019). Fenomena ini tidak hanya dialami oleh individu yang baru memulai karier, tetapi juga oleh tokoh publik sukses seperti Michelle Obama dan Sheryl Sandberg yang secara terbuka mengakui sering merasa tidak pantas atas pencapaian mereka (Feenstra et al., 2020).

Individu dengan *impostor syndrome* umumnya menunjukkan pola pikir dan respons emosional yang maladaptif. Mereka lebih sering mengalami kecemasan terhadap keberhasilan maupun kegagalan, serta menetapkan standar pencapaian yang tidak realistis. Ketika standar tersebut tidak tercapai, perasaan sebagai seorang “penipu” semakin menguat (Aparna & Menon, 2020). Untuk memahami kondisi ini secara lebih komprehensif, Ibrahim et al. (2021) dan Koshy et al. (2022)

mengembangkan *Impostor Profile-30* (IPP-30) yang terdiri dari enam dimensi utama, yaitu: *competence doubt, alienation, working style, ambition, other-self divergence, dan need for sympathy*. Dimensi-dimensi ini menjelaskan beragam aspek kognitif dan emosional yang membentuk pengalaman psikologis individu dengan *impostor syndrome*, mulai dari keraguan terhadap kemampuan, pola kerja kompulsif, hingga keinginan untuk mendapatkan pengakuan emosional.

Impostor syndrome juga dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik secara psikologis maupun dalam konteks kinerja. Individu yang mengalaminya sering merasakan tekanan emosional, kecemasan yang intens, hingga risiko mengalami *burnout* (Chandra et al., 2019). Mereka kerap meragukan kompetensinya secara berlebihan, menolak pengakuan atas pencapaian yang diraih, serta enggan mengambil peluang baru karena takut gagal. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat pengembangan diri, menurunkan kepercayaan diri, dan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja (Chakraverty, 2022; Arleo et al., 2021).

Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab munculnya *impostor syndrome*, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sosial. Clance et al. (1995) menyebutkan bahwa ekspektasi tinggi dari keluarga sejak masa kanak-kanak dapat menjadi akar dari perasaan tidak layak. Aparna dan Menon (2020) menekankan bahwa tekanan sosial, termasuk stereotip gender, turut memperkuat keraguan individu terhadap kompetensinya. Selain itu, lingkungan yang sangat kompetitif dan penuh perbandingan sosial juga dapat memperbesar tekanan psikologis yang dirasakan individu (Sakulku & Alexander, 2011).

Meskipun demikian, karakteristik seperti rendahnya *self-efficacy* atau rasa takut gagal dapat mendorong individu untuk menghindari atau sebaliknya menunjukkan perilaku kerja yang melebihi tuntutan sebagai bentuk kompensasi (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016; Vergauwe et al., 2015). Ini menunjukkan bahwa *impostor syndrome* bisa menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana sifat kepribadian tertentu berhubungan dengan tingkat partisipasi karyawan dalam OCB. Sebagai variabel mediator, *impostor*

syndrome menjelaskan proses psikologis yang menghubungkan sifat dasar individu dengan perilaku kerjanya; artinya, pengaruh *personality traits* terhadap OCB dapat terjadi secara tidak langsung, melalui bagaimana individu memaknai dirinya sendiri di lingkungan kerja.

Karenanya, penelitian dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana *personality traits* dapat berperan dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dengan *impostor syndrome* sebagai variabel mediator. Harapannya penelitian ini mampu memberi pemahaman lebih mendalam tentang proses psikologis terjadi di balik hubungan antara kepribadian individu dan perilaku positif di tempat kerja, khususnya dalam konteks karyawan di wilayah Jabodetabek.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antarvariabel sekaligus mengevaluasi kemungkinan peran mediasi. Partisipan berjumlah 189 karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek, dengan kriteria minimal

berusia 20 tahun dan memiliki masa kerja setidaknya satu tahun. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*, menyesuaikan dengan kemudahan akses dan keterbatasan waktu. Berdasarkan data demografis, sebagian besar responden adalah perempuan (69,8%) dan berada pada rentang usia 26–35 tahun (47,6%).

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form*, menggunakan tiga alat ukur utama. *Personality traits* diukur dengan *Big Five Personality Inventory* (BFI), yang dikembangkan oleh John (1990) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Ramdhani (2012). Instrumen ini memuat 28 pernyataan yang mencakup lima dimensi kepribadian, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, dengan skala Likert 4 poin dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 4 (sangat sesuai). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur menggunakan *OCB Checklist 20 Items* (OCB-C 20 Items) yang dikembangkan oleh Fox dan Spector. Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan dengan skala Likert 1–5 untuk menilai frekuensi munculnya perilaku OCB, dan diuji

validitas serta reliabilitasnya secara keseluruhan karena bersifat unidimensional. Sementara itu, *impostor syndrome* diukur dengan *Impostor Profile 30* (IPP30) yang diadaptasi oleh Fahlevi et al. (2025), terdiri dari 30 butir pertanyaan yang terbagi ke dalam enam dimensi utama untuk menilai berbagai aspek pengalaman *impostor* pada individu.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis statistik menggunakan IBM SPSS *Statistics* 27. Tahapan ini mencakup uji normalitas residual dengan regresi linear dan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas untuk memastikan hubungan antarvariabel bersifat linier, serta uji homoskedastisitas untuk memeriksa kesamaan varians residual.

Independensi residual diperiksa melalui uji autokorelasi menggunakan *Durbin-Watson*, dan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana $VIF < 5$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Nilai $p < 0,05$ menandakan adanya pengaruh signifikan secara statistik antara variabel bebas dan terikat. Dengan

memastikan semua asumsi terpenuhi, data dianggap valid dan dapat diandalkan.

Analisis hipotesis kemudian dilakukan melalui regresi dan uji mediasi, untuk mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung, khususnya untuk mengetahui apakah *impostor syndrome* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *personality traits* dan OCB, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku karyawan di lingkungan kerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 189 karyawan, analisis deskriptif variabel *personality traits* menunjukkan bahwa sebagian besar dimensinya memiliki mean empirik di atas mean hipotetik ($M = 2,5$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kepribadian karyawan tergolong cukup kuat pada beberapa aspek tertentu.

Sementara itu, pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mean empirik yang diperoleh sebesar 3,40, lebih tinggi dari mean hipotetik ($M = 3,00$), yang

menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan berada pada kategori baik.

Sedangkan pada variabel *impostor syndrome*, sebagian besar dimensi juga menghasilkan mean empirik di atas mean hipotetik ($M = 5,5$), yang menandakan adanya kecenderungan pengalaman *impostor syndrome* di atas rata-rata.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas analisis, meliputi uji normalitas, linearitas, homoskedastisitas, serta independensi residual yang mencakup uji autokorelasi dan multikolinearitas.

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai p variabel *impostor syndrome* sebesar 0,047, yang berarti data variabel ini tidak berdistribusi normal. Variabel OCB memiliki nilai p sebesar 0,064, sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan variabel *personality traits* menunjukkan nilai $p < 0,001$, yang mengindikasikan distribusi data tidak normal. Gambaran lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

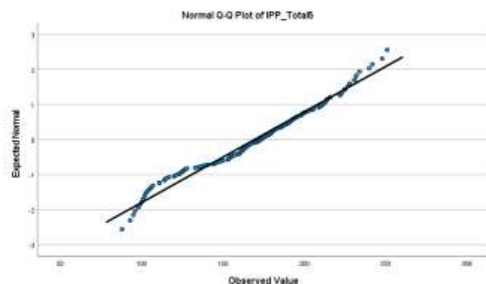
Untuk memberikan visualisasi distribusi data, peneliti juga menggunakan Q-Q Plot, yang

menurut Hair et al. (2013) efektif dalam mendeteksi *outlier* dan penyimpangan distribusi. Dari plot ini terlihat bahwa titik-titik data secara umum mengikuti pola garis diagonal, sehingga secara visual distribusi data cenderung normal. Detail visualisasi dapat dilihat pada Gambar 2, Gambar 3, dan Gambar 4.

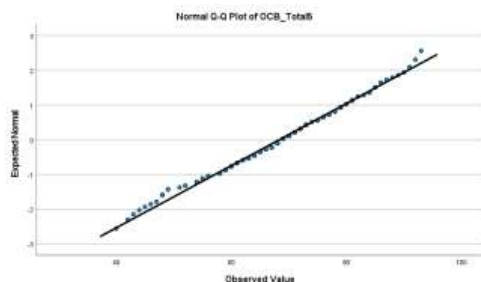
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig	Interpretasi
Personality Traits	<,001	Berdistribusi Tidak Normal
Organizational Citizenship Behavior	.064	Berdistribusi Normal
Impostor Syndrome	.047	Berdistribusi Tidak Normal

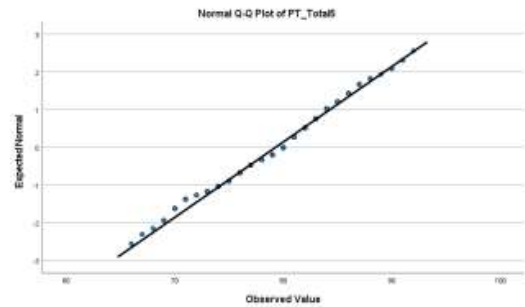
Gambar 2. Hasil Q-Q Plot *Impostor Syndrome*



Gambar 3. Hasil Q-Q Plot *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 4. Hasil Q-Q Plot *Personality Traits*



Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji linearitas untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil uji menunjukkan bahwa untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.097 (>0.05), yang berarti kedua variabel ini memenuhi asumsi linear.

Selain itu, untuk hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Impostor Syndrome* (M), nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.060 (>0.05) juga menunjukkan bahwa hubungan ini memenuhi asumsi linear.

Selanjutnya, hasil untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan *Impostor Syndrome* (M) menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.307 (>0.05), yang menandakan bahwa kombinasi variabel ini juga memenuhi asumsi

linear. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa semua kombinasi variabel yang diuji memenuhi asumsi linearitas, yang penting untuk analisis statistik lebih lanjut.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji homoskedastisitas untuk memastikan bahwa varians residual pada setiap kombinasi variabel berada dalam kondisi yang homogen. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan *Personality Traits* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.391 (> 0.05), yang berarti kedua variabel tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya, untuk hubungan antara *Personality Traits* dan *Impostor Syndrome*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.078 (> 0.05), yang kembali mengindikasikan bahwa model berada dalam kondisi homoskedastisitas. Namun, untuk hubungan antara OCB dan *Impostor Syndrome*, menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.017 (< 0.05), yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada hubungan ini.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kombinasi variabel OCB dan *Personality Traits* serta *Personality Traits* dan *Impostor Syndrome* tidak mengalami heteroskedastisitas, sementara kombinasi *Organizational Citizenship Behavior* dan *Impostor Syndrome* menunjukkan pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas yang perlu diperhatikan dalam analisis statistik lebih lanjut.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji independensi residual yang terdiri dari uji autokorelasi dan multikolineritas untuk memastikan bahwa residual pada model regresi tidak menunjukkan pola keterkaitan satu sama lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada hubungan antara *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1 (residual untuk model OCB & PT), diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.617, yang berada pada rentang 1.5–2.5. Nilai ini mengindikasikan bahwa model tidak mengalami autokorelasi. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolineritas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1

Variabel	Durbin-Watson	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.817	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolineritas

Selanjutnya, untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2 (residual untuk model PT & IPP), hasil uji menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.916, yang juga berada dalam rentang 1.5–2.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model ini. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolineritas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 4 dan Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2

Variabel	Durbin-Watson	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.916	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolineritas

Lalu pada hubungan antara *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3 (residual untuk model OCB & IPP), nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 1.946. Karena nilai ini masih berada dalam rentang 1.5–2.5, maka model memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolineritas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 7 dan Tabel 8 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3

Variabel	Durbin-Watson	Interpretasi
<i>Impostor Syndrome</i>	1.817	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
<i>Impostor Syndrome</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolineritas

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan analisis mediasi untuk melihat sejauh mana *impostor syndrome* (M) dapat menjembatani hubungan antara *personality traits* (X)

dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Proses analisis dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pengaruh langsung $X \rightarrow Y$, pengaruh $X \rightarrow M$, serta pengujian indirect effect.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personality traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien yang diperoleh adalah 0.6970, dengan nilai t sebesar 4.5022 dan p-value 0.0000. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki karakter kepribadian lebih positif cenderung lebih sering menunjukkan perilaku OCB. Temuan ini menguatkan bahwa sifat-sifat seperti keterbukaan, ketelitian, kemampuan bekerja sama, serta stabilitas emosi berperan dalam mendorong seseorang untuk berkontribusi lebih di lingkungan kerja.

Selanjutnya, peneliti menguji apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *impostor syndrome*. Koefisien yang diperoleh sebesar 0.1919 dengan nilai p 0.7347, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan pada jalur ini. Dengan kata lain, variasi kepribadian pada karyawan dalam penelitian ini tidak cukup untuk menjelaskan apakah seseorang

cenderung mengalami *impostor syndrome* atau tidak. Peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor lain di luar *personality traits* kemungkinan lebih berperan dalam mempengaruhi munculnya *impostor syndrome*.

Peneliti kemudian melihat apakah *impostor syndrome* memiliki peran mediasi. Nilai *indirect effect* yang diperoleh hanya 0.0049, dan hasil *bootstrap* menunjukkan bahwa hasil *interval* (BOOTLLCI = -0.0286 dan BOOTULCI = 0.0565) masih mencakup angka nol. Kondisi ini menandakan bahwa efek mediasi tidak signifikan. Dengan demikian, *impostor syndrome* tidak terbukti menjadi perantara dalam hubungan antara *personality traits* dan OCB. Dari hasil ini, peneliti menilai bahwa pengaruh *personality traits* terhadap OCB dalam penelitian ini berjalan secara langsung tanpa melibatkan proses psikologis berupa *impostor syndrome*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *personality traits* terbukti punya pengaruh yang kuat terhadap OCB, yang terlihat dari koefisien 0.6970 dengan signifikansi 0.0000. Temuan

ini sejalan dengan pandangan Organ (1988) dan Podsakoff et al. (2009) yang memang menekankan bahwa karakter kepribadian tertentu cenderung mendorong munculnya perilaku ekstra-role di tempat kerja.

Sebaliknya, *personality traits* tidak berpengaruh terhadap *impostor syndrome*. Nilai koefisien 0.1919 dengan signifikansi 0.7347 menunjukkan bahwa rasa tidak layak atau keraguan berlebihan yang dialami karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi dan tekanan situasional, seperti yang dijelaskan De Vercelli et al. (2025) dan juga selaras dengan pemikiran Clance (1985). Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Aparna & Menon (2020) maupun Sakulku & Alexander (2011).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *impostor syndrome* tidak berpengaruh terhadap OCB, sehingga tidak memediasi hubungan antara *personality traits* dan OCB. Hal ini terlihat dari nilai indirect effect 0.0049 yang menunjukkan hasil interval bootstrap mencakup angka nol.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *personality traits* berperan langsung terhadap

OCB, sedangkan *impostor syndrome* tidak terlibat dalam hubungan tersebut dan lebih banyak dipengaruhi oleh dinamika situasional yang dihadapi karyawan.

E. Diskusi

Berdasarkan hasil analisis utama, penelitian ini menemukan bahwa *personality traits* berperan dalam mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini sejalan dengan teori Organ (1988) serta penelitian Podsakoff et al. (2009) yang menunjukkan bahwa ciri kepribadian tertentu, seperti kedisiplinan, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman, berhubungan dengan kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku ekstra-role di tempat kerja. Individu dengan karakter kepribadian yang lebih positif cenderung membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja, dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *personality traits* tidak berkaitan dengan *impostor syndrome*. Temuan ini mengisyaratkan bahwa rasa tidak layak atau keraguan terhadap

kompetensi diri tidak sepenuhnya berasal dari sifat kepribadian. De Vercelli et al. (2025) menjelaskan bahwa *impostor syndrome* cenderung muncul dalam situasi yang menuntut dan penuh ekspektasi. Pola ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan Clance (1985), yang menggambarkan bahwa individu dengan *impostor syndrome* sering mengatribusikan keberhasilan pada faktor eksternal dan berusaha menutupi kecemasan mereka agar tidak terlihat tidak kompeten. Dengan demikian, tidak ditemukannya hubungan antara *personality traits* dan *impostor syndrome* dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai indikasi bahwa fenomena *impostor* lebih dipengaruhi oleh tekanan situasional daripada oleh karakter kepribadian yang stabil.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa *impostor syndrome* tidak berpengaruh terhadap perilaku OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman meragukan diri tidak secara langsung menentukan apakah seseorang akan melakukan perilaku ekstra-role. Tinjauan Bravata et al. (2019) menggambarkan *impostor syndrome* sebagai kondisi yang lebih berkaitan dengan kecemasan evaluatif dan

ketegangan psikologis daripada motivasi prososial. Oleh karena itu, tidak munculnya hubungan ini dapat dipahami sebagai perbedaan fokus psikologis antara *impostor syndrome* dan OCB.

Ketika *impostor syndrome* tidak memiliki hubungan dengan *personality traits* maupun OCB, variabel ini tidak dapat berperan sebagai mediator dalam model penelitian. Sebuah variabel hanya dapat berfungsi sebagai perantara apabila ia memiliki hubungan dengan kedua variabel yang dihubungkannya. Absennya keterkaitan tersebut meniadakan kemungkinan mekanisme mediasi. Temuan ini juga konsisten dengan literatur, seperti yang dijelaskan Bravata et al. (2019), yang menunjukkan bahwa *impostor syndrome* lebih dipengaruhi oleh dinamika situasional sehingga kurang stabil untuk menjadi variabel penghubung dalam model disposisional.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan *impostor syndrome* bekerja melalui jalur psikologis yang berbeda. *Personality traits* berperan langsung terhadap perilaku ekstra-role, sedangkan *impostor syndrome*

lebih menggambarkan respons individu terhadap tekanan lingkungan, sehingga tidak mengambil peran dalam hubungan antara kepribadian dan OCB.

F. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *impostor syndrome* tidak memediasi hubungan antara *personality traits* dan OCB, sehingga penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel lain seperti *self-efficacy*, *perceived organizational support*, atau *psychological safety*, serta faktor situasional seperti budaya organisasi, beban kerja, dan gaya kepemimpinan.

Temuan mengenai pengaruh *personality traits* terhadap OCB juga memberi masukan bagi organisasi untuk memperhatikan kepribadian dalam rekrutmen dan pengembangan karyawan melalui pelatihan yang mendukung kerja sama, kedisiplinan, dan komunikasi.

Meskipun *impostor syndrome* tidak memengaruhi OCB, kondisi ini tetap penting diperhatikan agar karyawan merasa nyaman, misalnya melalui umpan balik yang jelas, apresiasi, dan pendampingan. Karyawan juga dianjurkan

mengembangkan pemahaman diri yang realistis dan memanfaatkan kesempatan belajar untuk meningkatkan kepercayaan diri serta performa kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, K. N. (2025). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja karyawan: Sebuah kajian literatur. *Bhinneka: Jurnal Bintang Pendidikan dan Bahasa*, 3(1), 46–57.
<https://doi.org/10.59024/bhinneka.v3i1.1131>
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan isu gender. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 81–102.
- Bravata, D., Watts, S., Keefer, A., Madhusudhan, D., Taylor, K., Clark, D., Nelson, R., Cokley, K., & Hagg, H. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35.
<https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Delima, V. J. (2019). Impact of personality traits on employees' job performance in Batticaloa Teaching Hospital. *SSRN*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4182213>

- Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors affecting organizational citizenship behavior (OCB) in Jambi Province government employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Ganiadi, F. L., Margianto, B. J., & Kristanti, M. (2021). Pengaruh big five personality traits terhadap niat untuk menginap di green hotel di Indonesia. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(1), 10–19. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.1.10-19>
- Golzar, J., Noor, S., & Tajik, O. (2022). Convenience sampling. *Jurnal Internasional Pendidikan & Studi Bahasa*, 1(2), 72–77. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). Multivariate data analysis: Pearson new international edition PDF eBook. Pearson Higher Ed.
- Hermawati, S., Handrijaningsih, L., & Nugraheni, T. (2021). Rancangan instrumen pengukur organizational citizenship behavior dosen perguruan tinggi swasta P-2 di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(3), 223–230. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i3.4188>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Irene, I., Zamralita, Z., & Fahlevi, R. (2024). Hubungan antara self-esteem dengan impostor syndrome pada mahasiswa. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 478–492. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i1.6372>
- Maples-Keller, J., Smith, R. W., Sleep, C. E., Carter, N. T., Campbell, W. K., & Miller, J. D. (2017). Using item response theory to develop a 60-item representation of the NEO PI–R using the International Personality Item Pool: Development of the IPIP–NEO–60. *Journal of Personality Assessment*, 101(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1381968>
- Maryam, A. A., & Istiana. (2024). Gambaran impostor phenomenon pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2018. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 26–33. <https://doi.org/10.31289/jsa.v3i1.3725>
- Nabilah, C., Komariah, C., Ismail, D., & Nuralim, D. (2024). Sifat-sifat khas kepribadian manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 348–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13885894>

- Nindyati, A. D. (2006). Kepribadian dan motivasi berprestasi: Kajian big five personality. *Jurnal Psikodinamik*, 8, 72–89. <https://doi.org/10.1411-3929 P-3>
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurevorgpsych-032117-104536>
- Pahriani, R., Pratiwi, R. D., Nuryadin, A. A., & Asyima. (2024). Analisis pengaruh the big five personality terhadap kinerja perawat melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan (JMBK)*, 1(1). <https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i1.3>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 69–80. <https://doi.org/10.12345/jseb.v10i1.12345>
- Purwana, D., Marsofiyati, & Widyanti, J. (2021). The effect of big five personality and organizational commitment on organizational citizenship behavior in PT. Arkonine. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 2(3), 155–182. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/30239>
- Saidah, E. A., & Mulyana, O. P. (2024). Literature review: Faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior pada pegawai pemerintah. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(3), 1655–1664. <https://doi.org/10.54082/jupin.450>
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan P-4 CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 9. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.1.9>
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2012). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi*, 9(1). <https://doi.org/10.14710/jpu.9.1>