

Pengaruh Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kesehatan Kota Palopo

Nurlaela Sayuti

AMIK Ibnu Khaldun Palopo

Sirajuddin

AMIK Ibnu Khaldun Palopo

Afriyanti

AMIK Ibnu Khaldun Palopo

Pasya Ramadani Bemba

AMIK Ibnu Khaldun Palopo

Abstract

Human resources are one of the most critical assets in organizations, both in the private and public sectors, playing a significant role in achieving organizational goals. Therefore, the efficiency and productivity of human resources must be enhanced. This study aims to: (1) analyze the influence of personality traits (Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) and interpersonal communication on organizational commitment at the Palopo City Health Office, and (2) identify the dominant variable among these factors that most significantly impacts organizational commitment. The research employs multiple linear regression analysis, supported by descriptive analysis. The findings reveal that: (1) personality traits (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) and interpersonal communication have a positive and significant effect on organizational commitment; (2) Conscientiousness is the most dominant variable influencing organizational commitment; (3) the coefficient of determination (R^2) test result shows a value of 0.735, indicating that the independent variables influence the dependent variable by 73.5%, while the remaining 26.5% is affected by other factors not included in this study; and (4) both the simultaneous and partial tests demonstrate that all independent variables significantly affect the dependent variable, either collectively or individually.

Keywords: *Personality, Interpersonal Communication, Organizational Commitment*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, yang berperan signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepribadian (Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kesehatan Kota Palopo, serta (2) mengidentifikasi variabel dominan di antara variabel tersebut yang paling memengaruhi komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, didukung oleh analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepribadian (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) dan komunikasi interpersonal secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen organisasional; (2) variabel Conscientiousness merupakan variabel yang

paling dominan memengaruhi komitmen organisasional; (3) hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,735, yang berarti bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar 73,5%, sedangkan sisanya, yaitu 26,5%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini; (4) hasil uji simultan dan parsial menunjukkan bahwa semua variabel independen, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Kepribadian, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasional

1. Pendahuluan

Komunikasi merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan dalam mencapai dan mengembangkan tujuan yang akan dicapai dalam sebuah organisasi di sebuah instansi (Farihanto, 2013). Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia baik itu pada sektor swasta maupun sektor publik (Awang *et al.*, 2013). Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Manajer atau pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien.

Organisasi harus mempunyai komunikasi yang efektif demi pencapaian tujuan. Setiap karyawan harus mempunyai komunikasi efektif dalam kesehariannya menjalankan tugas. Komunikasi tidak efektif akan memberikan dampak negatif pada organisasi, khususnya komunikasi interpersonal yang memberikan kontribusi terhadap besarnya tingkat komitmen seorang karyawan pada organisasinya (Rahmansyah *et al.*, 2015). Komunikasi interpersonal yang mampu terjalin dengan baik akan menumbuhkan rasa emosionalitas (kekeluargaan) sesama karyawan sehingga rasa saling memiliki dalam sebuah organisasi itu semakin besar (Sadiyoko *et al.*, 2012). Namun, jika komunikasi itu tidak berjalan secara efektif justru akan menimbulkan pertengkaran, saling iri, saling menjatuhkan, dan dampak negatif lainnya. Seperti yang terjadi pada salah satu instansi pemerintah, komunikasi interpersonal yang tidak terjadi secara efektif mengakibatkan perselisihan berkelanjutan sesama karyawan, saling tuding sehingga tercipta lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepribadian memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional (Prabarini & Suhariadi, 2018; Rahmansyah *et al.*, 2015), sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Rahmansyah *et al.*, 2015). Selain itu, komunikasi interpersonal seringkali

dipandang sebagai faktor kunci dalam membangun komitmen organisasional (Muhdar, 2018), tetapi penelitian lainnya mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Rahmansyah et al., 2015; Suardani & Supartha, 2018). Kesenjangan penelitian ini memberikan peluang untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kepribadian dan komunikasi interpersonal secara simultan memengaruhi komitmen organisasional dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia. Berdasarkan uraian latar belakang dan fakta empirical dari penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian latar belakang dan fakta empirical dari penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional.

2. Landasan Teori

2.1 Kepribadian

Kepribadian merupakan serangkaian karakteristik individu yang konsisten dalam pola pikir, perasaan, dan perilaku. Menurut Teori model lima besar kepribadian (Big Five Personality Traits), kepribadian terdiri dari lima dimensi utama: neurotisisme, ekstroversi, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan kehati-hatian (Saepudin, 2012). Dimensi-dimensi ini dapat memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, termasuk hubungan interpersonal dan komitmen terhadap organisasi. Kepribadian yang positif, seperti tingkat keramahan dan kehati-hatian yang tinggi, cenderung meningkatkan komitmen organisasional melalui peningkatan hubungan interpersonal yang harmonis (Rahmansyah *et al.*, 2015).

2.2 Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu yang melibatkan interaksi langsung atau tatap muka (Iskandar, 2010). Komunikasi interpersonal bersifat diadik dan dapat mencakup berbagai bentuk hubungan, mulai dari yang bersifat formal hingga informal (Timothius, 2017). Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan kemampuan mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memahami emosi orang lain. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan rasa saling percaya, mengurangi konflik, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

2.3 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional mengacu pada tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasinya. Komitmen organisasional memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional yang tinggi berkorelasi dengan berkurangnya turnover, meningkatnya kinerja, dan meningkatnya keterlibatan karyawan

(Rahmansyah et al., 2015). Selain itu, faktor-faktor seperti komunikasi interpersonal yang efektif, gaya kepemimpinan yang mendukung, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan (Kusumajati, 2014). Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh kepribadian individu, di mana ciri-ciri seperti keramahan, kehati-hatian, dan stabilitas emosional dapat mendukung keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi.

3. Metode

3.1 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk mengetahui pengaruh kepribadian karyawan dan komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap komitmen organisasi pada kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional yang bermaksud mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada komponen-komponen kepribadian dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen.

3.2 Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah daerah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kota Palopo, tetapi pada penelitian ini hanya mengambil sebagian dari karyawan dinas kesehatan kota palopo yakni 206 orang saja. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini, peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N e^2}{206}}$$

201,842 dibulatkan menjadi 202

dimana

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk lebih akuratnya data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode Teknik pengamatan langsung (field research) yaitu metode pengumpulan data melalui observasi lapangan atau objek penelitian dan pembagian kuisioner kepada setiap karyawan, dan Metode Library Research, yaitu metode pengumpulan data berupa data-data

sekunder yang dapat diperoleh oleh penulis dengan mereview buku-buku, beberapa jurnal penelitian sebelumnya dan berbagai artikel-artikel untuk menunjang kajian hasil penelitian dan dapat membantu dalam perumusan instrumen pada penelitian ini.

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengumpulkan beberapa data-data primer kemudian setelah itu peneliti kumpulkan pula beberapa data-data penunjang lainnya yang diperoleh dari instansi terkait dengan komponen kerja perusahaan, maka dilakukan input dan editing data yang berupa kuesioner. Data lalu kemudian diinput dan dianalisis berikut metode skoring kuesioner yang digunakan untuk kemudian menjadi item-item variabel yang dapat dianalisis secara statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear ganda dengan menggunakan program statistik SPSS. Analisis regresi linear ganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian beberapa variabel X secara bersamaan terhadap kejadian variabel Y. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh kepribadian karyawan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear ganda yang menguji pengaruh kepribadian dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasional pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Berdasarkan koefisien regresi unstandardized (B), seluruh variabel independen, yaitu dimensi kepribadian (X1 - X5) dan komunikasi interpersonal (X6), memiliki nilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada masing-masing variabel independen berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasional.

Pada dimensi kepribadian, neuroticism (X1) memiliki nilai koefisien 0,046 dengan signifikansi 0,005, menunjukkan bahwa stabilitas emosional yang lebih baik, akibat rendahnya neuroticism, mendukung komitmen pada organisasi. Extraversion (X2) dengan koefisien 0,051 dan signifikansi 0,006 mengindikasikan bahwa karyawan yang ekstrover cenderung membangun hubungan interpersonal yang baik, meningkatkan loyalitas mereka. Openness to Experience (X3) dengan koefisien 0,055 dan signifikansi 0,000 menunjukkan keterbukaan individu terhadap pengalaman baru memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Agreeableness (X4), dengan nilai koefisien 0,032 dan signifikansi 0,001, menunjukkan bahwa keramahan dan kerja sama berkontribusi positif terhadap komitmen organisasional. Sementara itu, conscientiousness (X5), dengan koefisien 0,043 dan signifikansi 0,002, merupakan prediktor utama komitmen, karena karyawan yang teliti dan bertanggung jawab cenderung lebih berdedikasi pada organisasi.

Komunikasi interpersonal (X6) memiliki koefisien 0,045 dengan signifikansi 0,003, yang menunjukkan peran penting komunikasi efektif dalam membangun komitmen organisasional. Komunikasi yang terbuka dan mendukung menciptakan lingkungan kerja inklusif, memperkuat solidaritas antar karyawan, dan mendorong loyalitas terhadap organisasi.

Tabel 1
Hasil Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
	B		Beta	
(Constant)	3.596	3.847		0.018
X ₁	0.046	0.080	0.040	0,005
X ₂	0.051	0.093	0.053	0.006
X ₃	0.055	0.062	0.028	0.000
X ₄	0.032	0.093	0.032	0.001
X ₅	0.043	0.072	0.044	0.002
X ₆	0.045	0.068	0.046	0.003

4.2 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Secara simultan, kedua variabel independen ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sebagaimana terlihat dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan nilai sebesar 0,735. Artinya, 73,5% dari variasi dalam komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepribadian dan komunikasi interpersonal, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa baik kepribadian maupun komunikasi interpersonal berperan sebagai prediktor utama dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kepribadian yang positif dan komunikasi yang efektif tidak hanya mendukung hubungan interpersonal yang harmonis, tetapi juga memperkuat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, untuk secara aktif mengembangkan program pelatihan kepribadian dan komunikasi guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.735	.727	2.528

4.3 Pembahasan

Kepribadian dan komunikasi interpersonal merupakan dua faktor penting yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan. Kepribadian, memengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungannya. Misalnya, karyawan dengan tingkat keramahan tinggi cenderung lebih mudah membangun hubungan kerja yang harmonis, sedangkan individu yang teliti dan berorientasi pada detail cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini yaitu kepribadian (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness) terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Prabarini & Suhariadi (2018); Rahmansyah *et al.* (2015).

Sementara itu, hipotesis ke dua mampu membuktikan bahwa komunikasi interpersonal yang berpengaruh signifikan dan menjadi elemen kunci dalam meningkatkan komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Muhdar (2018). Komunikasi yang baik tidak hanya melibatkan penyampaian informasi yang jelas, tetapi juga mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta memahami kebutuhan dan perspektif orang lain. Hubungan interpersonal yang sehat, didukung oleh komunikasi yang terbuka, dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Hal ini membantu mengurangi konflik, meningkatkan rasa saling percaya, dan memperkuat solidaritas tim. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan membawa dampak positif yang signifikan bagi keberhasilan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tidak hanya lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya, tetapi juga cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Loyalitas ini penting dalam menurunkan tingkat turnover, yang pada akhirnya mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Organisasi perlu secara aktif mengelola faktor kepribadian dan komunikasi interpersonal untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen organisasional. Ini dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti program pelatihan yang mengembangkan keterampilan komunikasi, sesi pengembangan kepribadian, dan pembentukan budaya kerja yang inklusif.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik demi keberhasilan jangka panjang organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi serta kontribusi yang maksimal. Komitmen organisasional yang kuat menjadi fondasi penting bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung,

organisasi dapat meningkatkan daya saing, adaptabilitas, serta kemampuannya untuk terus berkembang di era yang penuh dinamika ini.

5. Kesimpulan Saran dan Rekomendasi

Kepribadian dan komunikasi interpersonal terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Kepribadian yang positif, seperti keramahan, keterbukaan terhadap pengalaman, dan stabilitas emosional, dapat meningkatkan hubungan kerja yang harmonis dan rasa memiliki terhadap organisasi. Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang efektif, yang melibatkan kemampuan mendengarkan aktif, memberikan umpan balik, dan membangun saling pengertian, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas kepribadian dan keterampilan komunikasi interpersonal karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen emosi, dapat menjadi langkah yang efektif. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung keterbukaan komunikasi dapat membantu memperkuat komitmen organisasional.

Manajer dan pemimpin organisasi disarankan untuk memahami karakteristik kepribadian setiap karyawan guna menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu, organisasi perlu mengadopsi kebijakan yang mendorong komunikasi dua arah dan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dan umpan balik. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan mendukung komitmen jangka panjang karyawan..

Daftar Referensi

- Awang, M. M., Jindal-Snape, D., & Barber, T. (2013). A Documentary Analysis of the Government's Circulars on Positive Behavior Enhancement Strategies. *Asian Social Science*. 9(5).
- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya SS1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2(1).
- Alwisol. (2005). *Psikologi Kepribadian*. Ed. Revisi. UMM Press : Malang
- Ardana, I Komang, NiWayan, Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta

- Budyatna, Muhammad dan Leila M.G. (2011). *Teori Komunikasi AntarPribadi*. Kencana: Jakarta
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Paramita Rahayu. Jilid I Ed 10. Indeks : Jakarta Barat
- Farihanto, M. N. (2013). Komunikasi Organisasi dalam Penanaman Budaya Organisasi di Seminari Tinggi Santo Paulus Yogyakarta. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*. 10(2).
- Iriantara, Yosol. (2008). *Komunikasi AntarPribadi*. Ed. 2. Universitas Terbuka, Departemen Pendidikan Nasional : Jakarta
- Iskandar, M. S. (2010). Akulturasi Budaya Dalam Iklan Pertelevisian. *Visualita Jurnal Online Desain Komunikasi Visual*. 2(1).
- Ivancevich, John. Robert Konopaske dan Michael T Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Terjemahan Oleh Gina Gania. Jilid I Ed 7. Erlangga : Jakarta
- Jarvis, Matt. (2000). *Teori-teori Psikologi : Pendekatan Modern untuk Memahami Perilaku, Perasaan, dan Pikiran Manusia*. Terjemahan oleh SPA-Teamwork. 2007. Bandung: Nusamedia & Nuansa
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*. 5(1).
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Vivin Andika Yuwono, Shekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari. Ed 10. ANDI: Yogyakarta
- Muhdar, M. (2018). Empirical Study Of The Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review [Review of Empirical Study Of The Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review]. *Al-Buhuts*, 14(1).
- Prabarini, P., & Suhariadi, F. (2018). Iklim Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan* 9(1).
- Rahmansyah, M. F., Widyastuti, U., & Swaramarinda, D. R. (2015). Correlation Between Organization Culture With Organization Commitment On Employee at PT. Yodya Karya (Persero) Jakarta Timur. *Econosains Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan* 13(2).
- Rahmansyah, M. F., Widyastuti, U., & Swaramarinda, D. R. (2015). Correlation Between Organization Culture With Organization Commitment On Employee at PT. Yodya Karya (Persero) Jakarta Timur. *Econosains Jurnal Online Ekonomi dan Pendidikan*. 13(2).
- Sadiyoko, A., Riyanto, T. B., & Mutijarsa, K. (2012, May). The propagation of psychological variables in crowd: Simulation results. In *2012 Sixth Asia Modelling Symposium (pp. 59-64)*. IEEE.

- Saepudin, A. (2012). Hubungan Kompetensi Tutor Dalam Menggunakan Media Belajar Dengan Mutu Pembelajaran Pada Program Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Teknodik*, 119-130.
- Suardani, N. M. D., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 7(3).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta : Bandung
- Timothius, J. C. (2017). Peranan Komunikasi Interpersonal Antara Guru Bimbingan Konseling (BK) dengan Siswa dalam Menangani Kenakalan Siswa (Studi Kasus di SMP Kristen 2 Salatiga). *Interaksi Jurnal Ilmu Komunikasi*. 5(1).

Penulis Korespondensi

Nurlaela Sayuti dapat dihubungi melalui: nurlaela@gmail.com.