

PENGARUH KOLEKTIVISME-INDIVIDUALISME DAN KEPRIBADIAN *LIGHT TRIAD* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Chabiba Rahma¹⁾, Aftina Nurul Husna²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri
Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2)}

e-mail: chabibarahma@students.unnes.ac.id¹⁾, anhusna@mail.unnes.ac.id²⁾

Abstrak

Orientasi budaya dan kepribadian merupakan faktor individu yang dapat menjelaskan perilaku Organizational Citizenship Behavior di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan OCB berdasarkan peran faktor orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan light triad personality. Penelitian ini melibatkan 210 partisipan berdasarkan teknik convenience sampling. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi budaya kolektivisme dan individualisme berpengaruh signifikan terhadap OCB ($R^2 = 0,366$; $F(2, 207) = 59,641$; $p < 0,01$), terutama kolektivisme. Light triad personality juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap OCB ($R^2 = 0,368$; $F(3, 206) = 39,997$; $p\text{-value} < 0,01$), terutama dimensi humanism. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan light triad personality secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB ($R^2 = 0,446$; $F(3, 206) = 55,370$; $p\text{-value} < 0,01$). Secara teoritis, penelitian ini memperkuat peran faktor karakteristik individual terutama orientasi budaya dan kepribadian pada perilaku kerja. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan instansi/perusahaan untuk membangun iklim organisasi yang fleksibel agar karyawan dapat merasakan keterikatan dalam organisasi karyawan.

Kata kunci: *Light Triad Personality, Organizational Citizenship Behavior, Kolektivisme, Individualisme.*

Abstract

Cultural value orientation and personality are individual factors that can explain Organizational Citizenship Behavior in the workplace. This study was conducted to explain OCB based on the role of collectivism-individualism cultural value orientation and light triad personality. This study involved 210 participants based on convenience sampling techniques. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques using IBM SPSS Statistics software version 27. The results show that collectivism and individualism cultural value orientations significantly affect OCB ($R^2 = 0,366$; $F(2, 207) = 59,641$; $p < 0,01$), especially collectivism. Light triad personality was also found to significantly affect OCB ($R^2 = 0,368$; $F(3, 206) = 39,997$; $p\text{-value} < 0,01$), especially humanism. The analysis also shows that collectivism-individualism cultural value orientation and light triad personality simultaneously have significant influence on OCB ($R^2 = 0,446$; $F(3, 206) = 55,370$; $p\text{-value} < 0,01$). Theoretically, this study reinforces the role of individual characteristics, specifically cultural value orientation and personality in work behavior. Practically, this study recommends that agencies/companies build a flexible organizational environment so that employees can feel connected to the organization.

Kata kunci: *Light Triad Personality, Organizational Citizenship Behavior, Collectivism, Individualism.*

1. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja yang tinggi merupakan syarat tidak tertulis yang diperlukan untuk memajukan organisasi dan mencapai visi dan misi yang telah disusun. Kualitas kinerja yang baik tidak hanya dapat dilihat dari *in role behavior* melainkan juga *extra role behavior*. *Extra role behavior* akan meningkatkan laju perkembangan organisasi dengan lebih cepat melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku sukarela membantu rekan kerja dan organisasi yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Perilaku ini tidak termasuk dalam *jobdesk*, tapi secara kolektif berkontribusi pada fungsi organisasi yang efisien dan efektif (Ruhibnur, 2023). Efektivitas OCB ditunjukkan melalui peningkatan produktivitas kinerja rekan kerja dan manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, peningkatan stabilitas kinerja dalam organisasi, dan peningkatan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Tanpa adanya OCB, perkembangan organisasi akan berjalan lebih lambat, sehingga ketercapaian visi dan misi organisasi berjalan lebih lama (Juniartha, Wardana, & Putra, 2016).

Sesuai dengan sebutannya sebagai *extra role behavior*, perilaku ini bukan termasuk dalam tuntutan kerja, tetapi menunjukkan rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi dan merupakan pilihan pribadi dari individu yang melakukannya (Muthoharoh, Suryadi, & Matin, 2022). OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni karakteristik individual, tugas, dan organisasional, serta perilaku pemimpin (Worku & Debela, 2024). Di antara faktor-faktor tersebut, karakteristik individual merupakan faktor penting dalam memprediksi perilaku, sebab kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ajie & Supratikta, 2021). Faktor ini terkait dengan kualitas unik pada tiap individu yang membedakan individu satu dengan lainnya. Di antara faktor-faktor individu, kepribadian dan orientasi budaya dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dan pilihan individu.

Berdasarkan studi lintas budaya di AS, China, dan Kuwait, OCB lebih banyak berkembang pada individu kolektivistik dibandingkan individualistik (Alkhadher, Beehr, & Meng, 2020). Di Korea Selatan, Lee, Liu, dan Kim (2022) menemukan bahwa orientasi budaya berpengaruh langsung terhadap OCB. Peran budaya pada OCB menjadi sangat relevan terutama di Indonesia yang termasuk negara kolektivistik (Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). Di Indonesia, kolektivisme ditunjukkan melalui budaya gotong royong, *tepa selira*, dan kekeluargaan di tempat kerja (Famiola, Rudito, Anggahegari, & Arif, 2022). Penelitian terkait budaya di lingkungan kerja Indonesia lebih banyak dilakukan pada budaya organisasi (Lestari & Sujono, 2021; Zahreni, Simarmata, & Nainggolan, 2021), sehingga penelitian terkait peran orientasi budaya pada perilaku kerja masih perlu dilakukan.

Penelitian terkait peran kepribadian terhadap OCB telah banyak dilakukan. Berbagai konstruk kepribadian yang pernah diteliti yaitu *big five personality* (Mawardi & Windari, 2021), *dark triad personality* (AL-Abrow, Thajil, Abdullah, & Abbas, 2020), dan *dark tetrad* (Thibault & Kelloway, 2020). Selain konstruk kepribadian yang sudah umum diteliti tersebut, terdapat konsep konstruk kepribadian yang baru, yaitu *light triad personality*. Hingga kini, penelitian yang menggunakan kepribadian *light triad* untuk memprediksi OCB belum banyak dilakukan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *light triad personality* berkorelasi dengan OCB (Constantin & Florin, 2023), namun

belum mengukur bagaimana kontribusi konstruk kepribadian tersebut dalam memprediksi OCB.

Keterbatasan penelitian sebelumnya terletak pada penelitian yang masih bertumpu pada analisis korelasional untuk menjelaskan hubungan *light triad personality* dan OCB, sehingga belum dapat menjelaskan seberapa besar kontribusi kepribadian tersebut dalam memprediksi OCB. Selain itu, meskipun telah dilakukan penelitian terkait kolektivisme-individualisme dan kepribadian secara masing-masing terhadap OCB, kontribusi simultan kepribadian dan orientasi budaya pada OCB belum diketahui. Pada konteks di Indonesia, pengetahuan tentang peran orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality* terhadap perilaku kerja karyawan masih minim sehingga dibutuhkan penelitian untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi pada perilaku kerja karyawan di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan OCB berdasarkan peran faktor orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality*. Riset ini diharapkan menambah khazanah keilmuan dalam bidang *human resources* terkait orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality* di Indonesia dan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengelola OCB di organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku membantu rekan dan organisasi yang berada di luar tanggung jawab tugas individu. Secara sistematis, perilaku ini tidak tercatat dalam sistem formal organisasi dengan imbalan tertentu, namun meningkatkan kerja sama organisasi (Organ, 2016). OCB didasarkan atas kesukarelaan individu dan tidak dapat dipaksakan sebagai tuntutan pekerjaan (Ndoja & Malekar, 2020). Sebab bukan termasuk kewajiban karyawan, perilaku ini tidak diikutsertakan dalam penilaian kinerja, namun apabila dilakukan dalam jangka waktu lama dan oleh banyak anggota akan meningkatkan efektivitas organisasi (Grasiaswaty, Juwita, & Setyasih, 2016). Efektivitas organisasi dapat tercapai sebab OCB dapat menciptakan lingkungan sosial dan psikologis yang positif, sehingga mendorong meningkatkannya hubungan sosial dan kinerja karyawan (Worku & Debela, 2024).

OCB dapat dijelaskan melalui lima dimensi, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *sportmanship*. *Altruism* berkaitan dengan perilaku membantu rekan kerja, baik dilakukan atas inisiatif diri maupun respons atas permintaan bantuan (Organ, 2016). *Conscientiousness* lebih ditujukan kepada organisasi dibanding individu tertentu (Organ, 2016). Dimensi ini ditunjukkan dengan dedikasi individu untuk bekerja melebihi standar minimal organisasi dan menunjukkan adanya penerimaan serta kepatuhan atas regulasi organisasi (Azmi, Desai, & Jayakrishnan, 2016). *Courtesy* merupakan perilaku yang ditunjukkan sebagai upaya individu untuk menghindari konflik kerja dengan rekan (Azmi et al., 2016; Organ, 2016). *Civic virtue* berkaitan dengan keterlibatan aktif dalam organisasi, menjunjung aturan, dan berkomitmen tinggi pada organisasi (Azmi et al., 2016). Kelima, *sportmanship* menunjukkan penerimaan individu dalam menghadapi situasi kurang ideal di organisasi (Azmi et al., 2016).

Orientasi Budaya Kolektivisme-Individualisme

Kolektivisme dan individualisme merupakan salah satu dimensi budaya nasional yang dikemukakan oleh Hofstede (dalam Triandis & Gelfand, 2012). Pada *cultural level*, kolektivisme dan individualisme menunjukkan sejauh mana individu dalam suatu masyarakat terintegrasi ke dalam kelompok-kelompok tertentu (Hofstede, 2011). Budaya

kolektivisme menekankan keseragaman dan keharmonian antaranggota di dalamnya, sementara dalam individualisme, menyampaikan pendapat atau pandangan pribadi adalah hal yang sehat (Hofstede, 2011). Di level individual, Kim (2019) menemukan bahwa kolektivisme dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan kreativitas. Sebaliknya, individualisme menurunkan komitmen organisasi dan meningkatkan kreativitas di konteks organisasi. Sehubungan dengan itu, sinergi dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh variasi kolektivitas sosial yang dimiliki anggota organisasi (Risadiana, Utari, & Satyawan, 2020).

Sebagai orientasi budaya individu, kolektivisme-individualisme didefinisikan berdasarkan empat atribut: *self-definition*, *goal priority*, *behavioral guidance*, dan *relationship* (Singelis, Triandis, Bhawuk, & Gelfand, 1995; Triandis & Gelfand, 2012). *Self-definition* berkaitan dengan bagaimana individu memandang hubungan yang ia miliki dengan kelompok. Individu kolektivistik bersifat interdependen dengan kelompok sementara individu individualistik bersifat independen dari kelompok. *Goal priority* berkaitan dengan bagaimana individu menempatkan prioritas tujuan yang dimilikinya dan kelompok. Dalam kolektivisme, tujuan kelompok merupakan prioritas dan dianggap juga sebagai tujuan pribadi, sementara dalam individualisme tujuan individu memiliki prioritas yang lebih tinggi dibanding tujuan kelompok. *Behavioral guidance* berkaitan dengan panduan yang digunakan individu dalam berperilaku. Norma, kewajiban, dan tanggung jawab merupakan panduan berperilaku dalam kolektivisme, sementara sikap, hak individu, kebutuhan personal, dan perjanjian merupakan panduan berperilaku dalam individualisme. Terakhir, *relationship* berkaitan dengan bagaimana individu mempertahankan hubungan yang dimilikinya dengan orang lain. Dalam kolektivisme, hubungan komunal sering dipertahankan meskipun hubungan yang dimiliki tidak menyenangkan, sementara individualisme cenderung memutuskan hubungan yang dirasa tidak memuaskan bagi dirinya.

Light Triad Personality

Light triad personality pertama kali diperkenalkan oleh Kaufman, Yaden, Hyde, dan Tsukayama pada tahun 2019. *Light triad personality* merupakan suatu konsep kepribadian yang merepresentasikan rasa kasih sayang dan kebermanfaatn terhadap orang lain (Kaufman, Yaden, Hyde, & Tsukayama, 2019). Kepribadian ini cenderung meningkatkan hubungan sosial yang baik dan mengurangi permasalahan interpersonal (Bijari, Torghabeh, & Dehshiri, 2022). Konstruk ini muncul sebagai antitesis dari *dark triad personality* yang merupakan sisi gelap atau buruk dari individu (Lukić & Živanović, 2021). Dibandingkan dengan *dark triad personality* yang menghadirkan hasil yang tidak disenangi secara sosial, *light triad personality* memperkenalkan perilaku yang menghasilkan respons prososial (Ramos-Vera et al., 2023). Meskipun begitu, *dark triad* dan *light triad personality* bukan merupakan *traits* yang berlawanan, melainkan mewakili konstruk yang berbeda (Ramos-Vera et al., 2023).

Light triad personality terdiri dari tiga komponen kepribadian, yaitu: *kantianism*, *humanism*, dan *faith in humanity* (Kaufman et al., 2019). *Kantianism* berarti memperlakukan individu sebagai tujuan, yang artinya individu memperlakukan orang lain sebagai *human being*, bukan sebagai alat memenuhi tujuan pribadi (Kaufman et al., 2019; Sacavém & de Bem Machado, 2023). *Humanism* terkait dengan penghargaan martabat dan nilai yang dimiliki orang lain sebagai individu, seperti senang dengan kesuksesan orang lain, memperlakukan orang lain sebagai individu yang berharga, dan aktif mendengarkan orang lain (Kaufman et al., 2019; Sacavém & de Bem Machado, 2023). Ketiga, *faith in humanity* mengisyaratkan kepercayaan akan kebaikan manusia,

sehingga cenderung memiliki pandangan yang baik terhadap orang lain dan dengan cepat memaafkan orang yang telah menyakiti mereka (Ramos-Vera et al., 2023; Sacavém & de Bem Machado, 2023). Konsep kepribadian ini mengutamakan sisi positif individu dalam berinteraksi dengan orang lain.

Keterkaitan Orientasi Budaya dan Kepribadian *Light Triad* pada OCB

Penelitian yang membahas pengaruh langsung karakteristik individual terhadap OCB telah banyak dilakukan, seperti kepribadian, orientasi budaya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pada riset peran kepribadian terhadap OCB, variabel karakteristik individu lain yang diujikan bersama adalah *job embeddedness* (Isrok, Gunawan, & Narto, 2020) dan komitmen organisasi (Nisa, Faridah, & Komalasari, 2022). Adapun penelitian yang melibatkan variabel independen kepribadian dan budaya hanya melibatkan budaya organisasi (Tutugo & Solichin, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa riset yang melibatkan kepribadian dan budaya secara bersama masih melihat budaya sebagai karakteristik organisasional, belum melibatkan orientasi budaya sebagai karakteristik individual.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan. Di Korea Selatan, Lee et al. (2022) menemukan bahwa kolektivisme dan individualisme berpengaruh signifikan terhadap OCB. Finkelstein (2012) di Amerika Serikat menemukan bahwa kolektivisme dan individualisme berkorelasi dengan OCB, di mana korelasi kolektivisme ditemukan lebih besar. de León dan Finkelstein (2011) menemukan di Spanyol bahwa kolektivisme berkorelasi secara signifikan terhadap OCB, sementara individualisme tidak menunjukkan korelasi yang signifikan. Individu kolektivistik cenderung membantu kesejahteraan kelompoknya meskipun bantuan tersebut tidak berkaitan dengan kepentingan individualnya (Earley, 1989). Karyawan yang kolektivistik dapat berupaya di luar perannya dengan menawarkan bantuan, seperti membantu rekan kerja atau memberi loyalitas pada organisasi (Moorman & Blakely, 1995). Dalam kesukarelaan, kolektivisme berkaitan dengan perilaku sukarela untuk pengembangan identitas peran sukarelawan, sementara sukarela individualisme berfokus pada diri sendiri (de León & Finkelstein, 2011). Berdasarkan kajian di atas, penelitian ini berhipotesis:

H1: Terdapat perbedaan pengaruh orientasi budaya kolektivisme-individualisme terhadap OCB di mana pengaruh kolektivisme pada OCB lebih tinggi dibanding individualisme.

Penelitian Kaufman et al. (2019) menunjukkan *light triad personality* berkorelasi positif dengan kepuasan hidup dan berbagai hasil yang berorientasi pada pertumbuhan diri. Individu dengan tingkat *kantianism*, *humanism*, dan *faith in humanity* yang tinggi memiliki kecenderungan terhadap sikap empati, prinsip moral yang kuat, serta keyakinan akan potensi dan perkembangan individu (Bowen, Musarra, & Ou, 2022). Di Romania, Constantin dan Florin (2023) menemukan pada 115 karyawan dari usia 22-45 tahun bahwa konstruk kepribadian *light triad* memiliki korelasi yang signifikan dengan OCB secara simultan, terutama dimensi *humanism* dan *faith in humanity*. Korelasi antara *light triad personality* dengan OCB dapat ditemukan pada kedua subdimensi OCB, yaitu OCB-O dan OCB-I. Hasil ini memberi peluang bahwa *light triad*, seperti konstruk kepribadian lainnya dapat menjadi prediktor pada OCB. Berdasarkan kajian di atas, penelitian ini berhipotesis:

H2: Dimensi-dimensi dari *light triad personality*, yaitu *humanism*, *faith in humanity*, dan *kantianism* secara simultan berpengaruh terhadap OCB.

Selain mengkaji peran orientasi budaya dan kepribadian secara sendiri, peneliti juga mengkaji peran orientasi budaya dan kepribadian secara bersama untuk melihat kontribusi faktor tersebut secara bersama terhadap OCB pada karyawan di Indonesia.

H3: Orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality* secara simultan berpengaruh terhadap OCB.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini merupakan karyawan (pemerintah atau swasta; WFO, WFO *part-time*, WFA), berpengalaman bekerja dalam tim, dan minimal bekerja 3 bulan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability* dengan *convenience sampling*. Melalui teknik ini, sampel didapatkan dengan ketersediaan dan akses yang mudah (Golzar, Noor, & Tajik, 2022), sehingga pengumpulan data dapat dilakukan dengan lebih efisien. Rekrutmen responden dilakukan melalui *platform online*, seperti *LinkedIn*, *WhatsApp*, *Instagram*, dan *website* survei *Quision*. Sebelum mengisi survei, responden telah menyetujui *informed consent* dan pengisian survei didasarkan atas anonimitas serta kerahasiaan untuk kepentingan akademik. Jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 210 dari 295 responden yang mengisi survei. Dari 295 subjek yang mengisi survei hingga akhir, sebanyak 85 data tidak digunakan sebab tidak memenuhi kriteria populasi dan pengisian survei yang berpola.

Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan *Google Form*. OCB diukur menggunakan skala OCB oleh Tawil (2022) yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian berjumlah 27 item dengan *Cronbach's Alpha* ($\alpha = 0,927$). Pengisian skala OCB menggunakan format respons skala Likert dengan 7 poin; 1 = Tidak Pernah, 2 = Sangat Jarang, 3 = Jarang, 4 = Kadang-kadang, 5 = Sering, 6 = Sangat Sering, dan 7 = Selalu. Orientasi budaya kolektivisme-individualisme diukur menggunakan skala INDCOL dari Triandis dan Gelfand (1998) yang diadaptasi oleh Shadiqi, Handayani, Azizah, Aziza, dan Mayangsari (2022) dengan 15 item dengan reliabilitas total ($\alpha = 0,724$). Pengisian instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin; 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Antara Sesuai atau Tidak Sesuai, 4 = Sesuai, dan 5 = Sangat Sesuai. *Light triad personality* diukur melalui *Light Triad Scale* (LTS) milik Kaufman et al. (2019) yang diadaptasi oleh Pawitra dan Cristianto (2023). Alat ukur ini terdiri atas 12 item dengan reliabilitas total ($\alpha = 0,774$). Pengisian instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin; 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Antara Sesuai atau Tidak Sesuai, 4 = Sesuai, dan 5 = Sangat Sesuai. Sebab menggunakan skala yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya, validitas instrumen pada penelitian ini dinilai berdasarkan *content validity* yang dilakukan oleh *expert judgment* di bidang Psikologi.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tiga model untuk melihat: (1) pengaruh variabel independen orientasi budaya kolektivisme-individualisme secara sendiri-sendiri berdasarkan aspeknya terhadap variabel dependen OCB; (2) pengaruh variabel independen *light triad personality* secara sendiri-sendiri berdasarkan aspeknya terhadap variabel dependen OCB; dan (3) melihat peran orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality* secara bersama-sama terhadap variabel dependen OCB. Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis dilakukan dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 210 pekerja formal yang bekerja di lingkungan swasta (87,1%) dan pemerintah (12,9%). Partisipan berusia rata-rata 25,58 (SD = 6,272) dengan

usia termuda 18 tahun dan tertua 56 tahun. Mayoritas partisipan terdiri atas perempuan (72,9%) dan sisanya laki-laki (27,1%). Partisipan didominasi oleh karyawan swasta dengan status tetap (38,6%) dan pada posisi staf (74,8%). Berdasarkan jenis pekerjaan, 79,5% partisipan merupakan karyawan bekerja dari kantor penuh waktu. Selain itu, kebanyakan partisipan merupakan karyawan yang bekerja selama <1 tahun (50,5%), diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 1 tahun - 2 tahun (24,3%). Partisipan berasal dari 19 provinsi di Indonesia dengan sebaran terbesar pada provinsi Jawa Tengah (20,5%), DKI Jakarta (20%), Jawa Barat (19%), dan Jawa Timur (17,1%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	N	%
Jenis Instansi / Perusahaan	Swasta	183	87,1%
	Pemerintah	27	12,9%
Jenis Kelamin	Perempuan	153	72,9%
	Laki-laki	57	27,1%
Status Karyawan	Karyawan Magang	34	16,2%
	Karyawan Swasta dengan Status Kontrak	63	30%
	Karyawan Swasta dengan Status Tetap	81	38,6%
	Pakerja Lepas	20	9,5%
	Status Karyawan Lain	12	5,7%
Posisi Karyawan	Magang	34	16,2%
	Staf	157	74,8%
	Manajerial	19	9%
Jenis Pekerjaan	Bekerja dari Kantor Penuh Waktu	167	79,5%
	Bekerja dari Mana Saja	26	12,4%
	Bekerja dari Kantor Paruh Waktu	17	8,1%
Lama Kerja	<1 tahun	106	50,5%
	1 tahun – 2 tahun	51	24,3%
	2 tahun – 3 tahun	17	8,1%
	3 tahun – 4 tahun	10	4,8%
	4 tahun – 5 tahun	7	3,3%
	>5 tahun	19	9%
Provinsi	DKI Jakarta	42	20%
	Jawa Barat	40	19%
	Jawa Tengah	43	20,5%
	Jawa Timur	36	17,1%
	Provinsi Lain	49	23,4%

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel mayoritas berada pada kategori sedang. Hasil ini dihitung berdasarkan metode mean \pm standar deviasi. Hasil statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa sebaran data bersifat homogen yang terlihat dari skor partisipan yang tidak jauh dari nilai rata-rata pada tiap variabel. Hal ini juga didukung oleh nilai CV (*Coefficient of Variation*) seluruh variabel yang berada di bawah 20% dengan kolektivisme (SD = 3,43; M = 31,61) 10,85%; individualisme (SD = 2,96; M = 28,16) 10,51%; *faith in humanity* (SD = 2,41; M = 15,61) 15,43%; *humanism* (SD = 1,71; M = 17,65) 9,68%; *kantianism* (SD = 1,95; M = 16,12) 12,12%; dan OCB (SD = 16,96; M = 142,34) 11,91%.

Tabel 2. Deskripsi Skor

Variabel	Min.	Maks	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
1. Kolektivisme	22	40	31,61	3,43	-0,029	-0,159
2. Individualisme	20	35	28,16	2,96	-0,034	-0,331
3. Faith in Humanity	7	20	15,61	2,41	-0,537	0,550
4. Humanism	12	20	17,65	1,71	-0,281	-0,575
5. Kantianism	11	20	16,12	1,95	-0,297	-0,084
6. OCB	103	186	142,34	16,96	0,176	-0,100

Sumber: Pengolahan Data oleh SPSS 27, 2025

Uji Hipotesis

Sebelum uji hipotesis dilakukan, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi *Asymptotic* sebesar 0,200 dan *Monte Carlo* sebesar 0,639 yang artinya residual terdistribusi normal ($>0,05$). Selanjutnya hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel kolektivisme memiliki nilai *tolerance* 0,582 dan nilai VIF 1,718, individualisme (*tolerance* = 0,769; VIF = 1,301), dan masing-masing dimensi kepribadian pada *light triad personality* yaitu *faith in humanity* (*tolerance* = 0,646; VIF = 1,547), *humanism* (*tolerance* = 0,621; VIF = 1,611), *kantianism* (*tolerance* = 0,627; VIF = 1,594). Seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $>0,1$ dan VIF <10 yang artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui uji Glejser menunjukkan nilai p pada kolektivisme ($p = 0,233$), individualisme ($p = 0,715$), *faith in humanity* ($p = 0,256$), *humanism* ($p = 0,922$), *kantianism* ($p = 0,537$) yang mana nilai p $>0,05$. Hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Tabel 3. Korelasi Antarvariabel

Variabel	OCB	Kol	Ind	FH	Hum	Kant
OCB	1					
Kol	0,525*	1				
Ind	0,498*	0,434*	1			
FH	0,456*	0,476*	0,269*	1		
Hum	0,551*	0,510*	0,374*	0,485*	1	
Kant	0,435*	0,505*	0,350*	0,490*	0,471*	1

Notes. OCB = Organizational Citizenship Behavior; Kol = Kolektivisme; Ind = Individualisme; FH = Faith in Humanity; Hum = Humanism; Kant = Kantianism; * $p < 0,01$ (2-tailed)

Sumber: Pengolahan Data oleh SPSS 27, 2025

Pada Model 1, kolektivisme dan individualisme diuji bersama untuk melihat pengaruh orientasi budaya tersebut dalam memprediksi OCB. Hasil regresi menunjukkan ada pengaruh X pada Y ($R = 0,605$; $R^2 = 0,366$; $F(2, 207) = 59,641$; $p < 0,01$) sehingga dapat dikatakan kolektivisme dan individualisme secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,366 yang artinya 36,6% variasi OCB dijelaskan oleh kolektivisme dan individualisme sementara 63,4% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam model ini. Secara parsial, baik kolektivisme maupun

individualisme memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB dengan kolektivisme memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi ($B = 0,381$; $t = 6,192$; $p\text{-value} < 0,01$) dibanding individualisme ($B = 0,333$; $t = 5,415$; $p\text{-value} < 0,01$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Uji regresi pada Model 2 dilakukan pada setiap dimensi *light triad personality* (LTP) untuk melihat pengaruh *faith in humanity*, *humanism*, dan *kantianism* terhadap OCB. Hasil regresi menunjukkan bahwa *faith in humanity*, *humanism*, dan *kantianism* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB ($R = 0,607$; $R^2 = 0,368$; $F(3, 206) = 39,997$; $p\text{-value} < 0,01$), yang artinya hipotesis kedua (H2) diterima. Koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,368 yang artinya 36,8% variasi OCB dijelaskan oleh *faith in humanity*, *humanism*, dan *kantianism* sementara 63,2% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam model ini. Dari ketiga dimensi LTP, *humanism* memiliki pengaruh yang paling besar ($B = 0,382$; $t = 5,738$; $p\text{-value} < 0,01$) diikuti *faith in humanity* ($B = 0,192$; $t = 2,854$; $p\text{-value} < 0,01$) dan *kantianism* ($B = 0,161$; $t = 2,411$; $p\text{-value} < 0,05$).

Pada Model 3, dilakukan *hierarchical regression* dengan melakukan input variabel Blok 1 dan 2. Pada Blok 1, variabel independen yang dimasukkan adalah kolektivisme dan individualisme. Pada Blok 1, hasil yang sama didapatkan seperti pada Model 1. Setelahnya, dilakukan penambahan skor total LTP pada Blok 2. Analisis ini menunjukkan bahwa penambahan LTP pada Blok 2 meningkatkan kontribusi ($R = 0,668$; $R^2 = 0,446$; $F(3, 206) = 55,370$; $p\text{-value} < 0,01$). Hasil *hierarchical regression* menunjukkan adanya peningkatan kontribusi pada koefisien determinasi sebesar 8% sehingga pengaruh orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan *light triad personality* secara simultan terhadap OCB sebesar 44,6% dengan nilai signifikansi $< 0,01$. Hasil ini menunjukkan hipotesis ketiga (H3) diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Model 1, 2, dan 3

M	Var.	R	R ²	F	β	95% CI LL-UL	t	p
1		0,605	0,366	59,641				<0,001
	Kol				0,381	1,285-2,485	6,192	<0,001
	Ind				0,333	1,214-2,605	5,415	<0,001
2		0,607	0,368	39,997				<0,001
	FH				0,192	0,418-2,287	2,854	0,005
	Hum				0,382	2,489-5,094	5,738	<0,001
	Kant				0,161	0,255-2,540	2,411	0,017
3	M1	0,605	0,366	59,641				<0,001
	(Kol & Ind)				0,381	1,285-2,485	6,192	<0,001
					0,333	1,214-2,605	5,415	<0,001
	M2	0,668	0,446	55,370				<0,001
	(Kol, Ind, & LTP)				0,184	0,251-1,574	2,718	0,007
					0,272	0,897-2,223	4,639	<0,001
				0,365	0,805-1,709	5,484	<0,001	

Notes. M = Model; Var. = Variabel; Kol = Kolektivisme; Ind = Individualisme; FH = Faith in Humanity; Hum = Humanism; Kant = Kantianism; M1 = Blok 1; M2 = Blok 1 + Blok 2; CI = Confidence Interval; LL = Lower Limit; UL = Upper Limit.

Sumber: Pengolahan Data oleh SPSS 27, 2025.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi budaya berpengaruh signifikan terhadap OCB, terutama kolektivisme. Adapun pada hipotesis kedua didapatkan bahwa *light triad personality* (LTP) berpengaruh signifikan terhadap OCB, terutama *humanism*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa orientasi budaya kolektivisme dan individualisme memengaruhi OCB (Lee et al., 2022) dan melengkapi penelitian yang menyatakan LTP berkorelasi dengan OCB (Constantin & Florin, 2023). Secara bersama, orientasi budaya dan LTP berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan *hierarchical regression* yang dilakukan, orientasi budaya dan LTP secara bersama memberi pengaruh yang lebih kuat terhadap OCB dibandingkan jika berdiri sendiri. Meskipun begitu, pengaruh orientasi budaya lebih besar dibanding LTP. Meski kontribusinya secara statistik bervariasi, orientasi budaya dan kepribadian sama-sama penting dalam membentuk OCB seseorang.

Penelitian ini memberi pengetahuan yang lebih komprehensif tentang peran faktor individual dalam kaitannya dengan orientasi budaya, di mana orientasi budaya berkontribusi lebih besar terhadap OCB dibanding faktor kepribadian. Orientasi budaya pada individu memengaruhi bagaimana individu membentuk persepsi, emosi, dan kognisi, yang selanjutnya membentuk motivasi (Kim & Lawrie, 2019). Motivasi kerja merupakan faktor yang memberi energi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku kerja (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004). Tanpa adanya pendekatan motivasi yang tepat, individu tidak akan menunjukkan perilaku yang diharapkan organisasi. Pada kolektivisme-individualisme, orientasi budaya juga membentuk orientasi tujuan yang dimiliki individu (Kim & Lawrie, 2019). Oleh karenanya, sistem kerja dalam organisasi perlu disesuaikan dengan budaya yang melekat pada anggota organisasi sebab perilaku sering dipengaruhi oleh variasi budaya (Steers, Sanchez-Runde, & Nardon, 2010). Apabila pendekatan yang diberikan bertentangan dengan orientasi budaya, alih-alih meningkatkan perilaku yang diharapkan, karyawan dapat menunjukkan perilaku yang bertentangan sebab motivasi yang didasari oleh variasi budaya ini tidak terpenuhi.

Persepsi terkait keterhubungan individu dengan kelompoknya dapat membentuk perspektif dasar bagi individu untuk memahami dunia dan posisinya di dalamnya (Kim & Lawrie, 2019). Melalui perspektif budaya, pengakuan terhadap keanggotaan dalam kelompok merupakan aspek utama pada identitas kolektivisme, termasuk pengorbanan untuk kebaikan bersama dan menjaga hubungan harmonis *in-group* (de León & Finkelstein, 2011). Identitas budaya ini menyebabkan individu mengembangkan *self-concept* sebagai individu yang peduli dan membantu rekan (Finkelstein, 2012), sehingga OCB yang didasarkan dari sikap membantu dalam kelompok ini dapat berkembang dengan baik pada anggota kolektivistik. OCB yang ditimbulkan oleh *collectivist* ini didorong oleh motif relasional, terutama nilai prososial, serta memandang kelompok tidak hanya sebagai tempat ia bernaung namun kumpulan orang (*collective of people*) (Lee et al., 2022).

Meski efek kepribadian relatif lebih kecil dibanding orientasi budaya (kolektivisme-individualisme bersama), kepribadian *light triad* memiliki kontribusi paling besar di antara tiga variabel independen yang diujikan (LTP, kolektivisme, dan individualisme). Oleh karenanya, peran kepribadian tidak dapat diabaikan. Hal ini tidak lepas dari peran karakteristik positif yang melekat pada diri individu, seperti yang pernah diungkapkan dalam kajian psikologi positif bahwa karakteristik positif pada manusia dapat memengaruhi keberfungsian manusia, seperti pertumbuhan pribadi, emosi positif, dan kepuasan hidup (Constantin & Florin, 2023). Sebagai dimensi kepribadian, LTP

menggambarkan manusia sebagai individu yang memandang individu lain dengan positif dan tanpa maksud negatif dalam berhubungan dengan individu lain. Setiap dimensi LTP berdampak pada OCB, terutama *humanism*.

Penghargaan terhadap martabat dan nilai orang lain sebagai individu merupakan karakteristik utama yang dibawa oleh *humanism*. Individu dengan *humanism* tinggi cenderung memperlakukan orang lain dengan hormat, mudah mengagumi orang lain, dan mengapresiasi setiap pencapaian orang lain (Johar, Fuad, & Abdullah, 2022). Apresiasi yang ditunjukkan oleh *humanism* dapat berupa dukungan, memperlakukan anggota sebagai aset berharga, dan memberi penghargaan (Johar et al., 2022). Sikap yang ditunjukkan *humanism* tersebut mendorong individu melakukan OCB dengan menunjukkan perilaku diskresioner terhadap anggota kelompok, yang apabila dilakukan secara kontinu dapat berkontribusi terhadap efektivitas kelompok.

Individu dengan *faith in humanity* yang tinggi memiliki keyakinan kuat bahwa manusia pada dasarnya baik. Individu dengan dimensi ini terbiasa melihat atau mencari sisi baik individu lain, walaupun tidak berarti ia menutup mata atas kesalahan orang lain (Tweed, Mah, & Conway, 2021). Sudut pandang ini membuat individu cenderung menunjukkan sifat positif, potensi, dan niat baik di berbagai situasi (Tweed et al., 2021). Dari hasil tersebut, dapat dipahami bahwa kecenderungan menunjukkan hal positif pada *faith in humanity* dapat mendorong individu untuk menolong rekan kerjanya secara sukarela, serta kecenderungan menggali hal-hal positif di berbagai situasi mendorongnya untuk bersikap toleran dalam memahami keadaan di instansi/perusahaan.

Individu dengan *kantianism* yang tinggi menunjukkan kerendahan hati dan sikap tulus, seperti memperlakukan individu lain secara adil, sesuai hukum, dan profesional (Johar et al., 2022). Individu dengan *kantianism* tinggi jarang memiliki motif tersembunyi saat berhubungan dengan orang lain (Overton, 2022). Kerendahan dan sikap tulus pada dimensi kepribadian ini ditunjukkan dalam kesediaan individu untuk membantu anggota lain, menunjukkan kinerja lebih melalui perilaku yang berorientasi tujuan dan bukan sarana, serta menunjukkan profesionalitas dalam menjaga komitmen pada organisasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Orientasi budaya kolektivisme-individualisme dan kepribadian *light triad* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan pada karyawan.
2. Orientasi budaya kolektivisme memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibanding individualisme.
3. *Light triad personality* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap OCB, dengan *humanism* sebagai dimensi yang memiliki pengaruh paling besar.
4. Secara teori, penelitian ini memperkuat peran orientasi budaya dan kepribadian pada perilaku kerja. Secara praktis, organisasi dapat melakukan beberapa upaya dalam mengelola OCB, seperti mengelola iklim organisasi yang fleksibel agar karyawan dapat merasakan keterikatan dalam organisasi.

Saran

Penelitian ini berhasil menjelaskan peran faktor individual pada OCB, utamanya terkait orientasi budaya dan kepribadian. Meskipun begitu, terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini. Pertama, representasi sampel partisipan laki-laki yang tidak seimbang (27,1%). Laki-laki ditemukan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibanding perempuan (Alanazi, 2021), sehingga representasi yang seimbang pada penelitian selanjutnya dibutuhkan untuk melihat sebaran OCB berdasarkan gender.

Kedua, representasi sampel berdasarkan posisi pekerjaan yang didominasi oleh staf. Posisi yang lebih tinggi seperti manajerial bisa saja menunjukkan kecenderungan OCB yang berbeda sebab pada posisi tersebut, individu memiliki tanggung jawab dan tekanan yang berbeda dibanding staf. Terakhir, penelitian ini hanya mengkaji peran satu dimensi budaya dari dimensi budaya Hofstede (2011). Dimensi budaya lainnya seperti *power distance*, *masculinity versus femininity*, dan *long term versus short term orientation* dapat dijadikan pertimbangan untuk menjelaskan perilaku kerja pada level individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajie, R. S., & Supratikta, H. (2021). The influence of individual characteristics on employee performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 411–416. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.183>
- AL-Abrow, H., Thajil, K. M., Abdullah, H. O., & Abbas, S. (2020). The dark triad and organizational citizenship behavior in health care: The moderating role of positive emotions. *Global Business and Organizational Excellence*, 39(5), 6–17. <https://doi.org/10.1002/joe.22010>
- Alanazi, L. (2021). Does gender really matter? Testing the mediating role of public service motivation between gender and organizational citizenship behavior in federal agencies. *International Journal of Public Administration*, 44(6), 489–499. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1729187>
- Alkhadher, O., Beehr, T., & Meng, L. (2020). Individualism-collectivism and nation as moderators of the job satisfaction-organisational citizenship behaviour relationship in the United States, China, and Kuwait. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 469–482. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12414>
- Azmi, F. T., Desai, K., & Jayakrishnan, K. (2016). Organizational citizenship behavior (OCB): A comprehensive literature review. *Sumedha Journal of Management*, 15(1), 102–117.
- Bijari, A. F., Torghabeh, L. H., & Dehshiri, G. (2022). Evaluation of psychometric characteristics of light triad personality questionnaire in nurses. *Brain and Behavior*, 12(4), 1–6. <https://doi.org/10.1002/brb3.2514>
- Bowen, K. T., Musarra, G., & Ou, Y.-C. (2022). How and when narcissism and faith in humanity drive sustainable consumption. *Psychology and Marketing*, 39(9), 1706–1724. <https://doi.org/10.1002/mar.21694>
- Constantin, R. M., & Florin, S. D. (2023). An explorative study regarding the relationship between the light triad of personality, counterproductive work behavior and organizational citizenship behaviour. *Review of Socio-Economic Perspectives*, 8(2), 19–28. <https://doi.org/10.19275/RSEP153>
- de León, M. C. D., & Finkelstein, M. A. (2011). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior. *Psicothema*, 23(3), 401–406. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.10.1633>
- Earley, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the people's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 565–581. <https://doi.org/10.2307/2393567>
- Famiola, M., Rudito, B., Anggahegari, P., & Arif, N. N. (2022). The institutional and cultural challenges of corporate social responsibility: Case study in Indonesia. In B. Orlando (Ed.), *Corporate Social Responsibility* (pp. 455–468). IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.94478>
- Finkelstein, M. A. (2012). Individualism/collectivism and organizational citizenship

- behavior: An integrative framework. *Social Behavior and Personality*, 40(10), 1633–1644. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.10.1633>
- Golzar, J., Noor, S., & Tajik, O. (2022). Convenience sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 1(2), 72–77. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981>
- Grasiaswaty, N., Juwita, F. R., & Setyasih, N. (2016). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior (OCB) dengan peer review di Indonesia. *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity*, 317–325.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Revised an). New York, Chicago, San Francisco, Lisbon, London, Madrid, Mexico City, Milan, New Delhi, San Juan, Seoul, Singapore, Sydney Toronto: McGraw-Hill.
- Isrok, Gunawan, Y. M., & Narto, E. (2020). Pengaruh kepribadian dan job embeddeness terhadap organizational citizenship behavior di PT. Sicepat Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 2, 424–429. Universitas Muhammadiyah Tangerang. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3576>
- Johar, N. H. J., Fuad, N. A. M., & Abdullah, A. (2022). Light triad personality and team effectiveness. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 34–38. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2022.6.5>
- Juniartha, I. B. M., Wardana, I. M., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui mediasi kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja (Studi pada pegawai tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 21(2), 181–196. <https://doi.org/10.24843/bse.2016.v21.i02.p07>
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10(Article 467), 1–26. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>
- Kim, H. S., & Lawrie, S. I. (2019). Culture and motivation. In D. Cohen & S. Kitayama (Eds.), *Handbook of Cultural Psychology* (Second Edi, pp. 268–292). New York, London: The Guilford Press.
- Kim, M. (2019). Effects of collectivism and individualism on performance: Dynamic collectivism in Korean firms. *Social Behavior and Personality*, 47(7), 1–15. <https://doi.org/10.2224/sbp.7397>
- Lee, S. B., Liu, S. H., & Kim, S. H. (2022). Beyond the 2-dimension approach of individualism–collectivism: The 4-dimension approach of individualism–collectivism on organizational citizenship behaviour. *Vision*, 26(2), 232–242. <https://doi.org/10.1177/09722629211003709>
- Lestari, M. R., & Sujono, F. K. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- Lukić, P., & Živanović, M. (2021). Shedding light on the light triad: Further evidence on structural, construct, and predictive validity of the light triad. *Personality and Individual Differences*, 178(Article 110876), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110876>
- Mawardi, & Windari, R. S. (2021). Pengaruh big five personality dan komitmen

- organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 21(1), 129–147. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i1.884>
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127–142. <https://doi.org/10.1002/job.4030160204>
- Muthoharoh, I., Suryadi, & Matin. (2022). *Organizational citizenship behavior di perguruan tinggi*. Purwokerto: Amerta Media.
- Ndoja, K., & Malekar, S. (2020). Organisational citizenship behaviour: A review. *Int. J. Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89–104. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2020.110629>
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Komitmen organisasi dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada aparatur sipil negara (ASN). *Jurnal Al Husna*, 3(3), 223–240. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i3.6231>
- Organ, D. W. (2016). The roots of organizational citizenship behavior. In P. Podsakoff, S. B. MacKenzie, & N. P. Podsakoff (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 7–18). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.2>
- Overton, S. C. (2022). Personality traits in the workplace: Examining the light triad and its relationship with job satisfaction (*Honors Theses*, Murray State University).
- Pawitra, M. G. A., & Cristianto, M. G. (2023). Jogja berhenti nyaman?: Kepribadian terang, kepercayaan pada perbaikan diri, dan penilaian tentang keadilan restoratif bagi pelaku klitih. *Journal Psikologi Forensik Indonesia*, 3(2), 207–217. <https://doi.org/10.71088/jpfi.v3i2.37>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00047-7)
- Ramos-Vera, C., O’Diana, A. G., Villena, A. S., Bonfá-Araujo, B., Barros, L. de O., Noronha, A. P. P., ... Adeniyi, E. A. (2023). Dark and light triad: A cross-cultural comparison of network analysis in 5 countries. *Personality and Individual Differences*, 215(Article 112377), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112377>
- Risdiana, N., Utari, P., & Satyawan, A. (2020). Analisis interaksi simbolik pada kolektivitas sosial pegawai Direktorat Jenderal Pajak pasca instruksi budaya kerja baru. *Prosiding Webinar Nasional IV Pascasarjana Dalam Rangka Dies Natalis UNS Ke 44 Tahun 2020*, 76–86. Surakarta: Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Ruhbunur, R. (2023). *Organizational citizenship behavior (OCB): Teori dan studi kasus*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Sacavém, A., & de Bem Machado, A. (2023). Dark triad versus light triad: Leadership building. *Internet Latent Corpus Journal*, 13(2), 54–71. <https://doi.org/10.34624/ilcj.v13i2.31107>
- Shadiqi, M. A., Handayani, S. L., Azizah, A. N., Aziza, L. A., & Mayangsari, M. D. (2022). Strong alone, stronger together: The role of collectivism, individualism, egoism, and self-efficacy in the prosocial behavior of flood volunteers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 37(2), 217–243. <https://doi.org/10.24123/aipj.v37i2.5030>
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and

- measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240–275. <https://doi.org/10.1177/106939719502900302>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379–387. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Steers, R. M., Sanchez-Runde, C. J., & Nardon, L. (2010). *Management across cultures: Challenges and strategies* (pp. 279–316). Cambridge: Cambridge University Press.
- Tawil, M. R. (2022). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior melalui analisis structural equation model. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2027–2036. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6234>
- Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. *Human Performance*, 33(5), 406–424. <https://doi.org/10.1080/08959285.2020.1802728>
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118>
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (2012). A theory of individualism and collectivism. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (2 Volume S, pp. 498–520). Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE Publications.
- Tutugo, A. H., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(3), 392–410. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.483>
- Tweed, R. G., Mah, E. Y., & Conway, L. G. (2021). Bringing coherence to positive psychology: Faith in humanity. *The Journal of Positive Psychology*, 16(3), 298–309. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1725605>
- Worku, M. A., & Debela, K. L. (2024). A systematic literature review on organizational citizenship behavior: Conceptualization, antecedents, and future research directions. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2350804>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34–43. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>