

PENGARUH *NEED OF AFFILIATION* (*N-Aff*) DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (*OCB*) PADA GENERASI MILLENNIAL (*GEN Y*) PERUSAHAAN INFORMASI DAN KOMUNIKASI DI PALEMBANG

Dewi Anggraini

go_anggraini@yahoo.com

Amalia Juniarily

amaliajuniarily@fk.unsri.ac.id

Rachmawati

ramana_ande@yahoo.com

Annisa Irindita Pradani

irindita@gmail.com

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *need of affiliation* dan keterlibatan kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan generasi millennial (gen Y) di perusahaan yang bergerak pada bidang informasi dan komunikasi di Palembang. Hipotesis penelitian adalah terdapat pengaruh *need of affiliation* dan keterlibatan kerja terhadap OCB; terdapat pengaruh *need of affiliation* terhadap OCB; terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB. Subjek penelitian adalah karyawan generasi millennial di perusahaan tersebut sebanyak 360 orang dengan sampel penelitian 177 orang. metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *need of affiliation*; keterlibatan kerja dan *Organization Citizenship Behavior*. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *need affiliation* dan keterlibatan kerja terhadap OCB; ada pengaruh *need affiliation* terhadap OCB dan ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB pada generasi millennial perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi di Palembang. **Kata Kunci:** Organization citizenship behavior (OCB), need affiliation (N-Aff), keterlibatan kerja, generasi milenial (Gen Y).

Abstract: The aim of this study is to determine the effect of need of affiliation and job involvement on Organization Citizenship Behavior of millennial generation employee (Gen Y) at the information and communication company in Palembang. The hypothesis are that there is relationship need of affiliation and job involvement with organization citizenship behavior; there is relationship need of affiliation with OCB; there is relationship job involvement with OCB. The subjects were 360 millennials employee and sample research is 177 person at the information and communication company in Palembang. The data collection method used in this study were questionnaire, need of affiliation; job involvement and organizational citizenship behavior. Hypothesis result shows that

there was a effect of need affiliation and job involvement on organizational citizenship behavior; there was a effect of need of affiliation with OCB and there was effect of job involvement on OCB of millennial generation employee at the information and communication company in Palembang.
Keyword: *Organization citizenship behavior (OCB), need affiliation (N-Aff), job involvement, millennial generation (Gen Y).*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi sangat membantu berjalannya perkembangan dunia industri untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien, maka seiring berjalannya hal tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat diandalkan yaitu mampu untuk tanggap terhadap perubahan dan pembaharuan teknologi. Sutrisno (2016) menjelaskan SDM kompeten yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Myers dan Sadaghani (2010) menyatakan bahwa generasi yang saat ini menggunakan dan memperhatikan teknologi informasi dan komunikasi disebut dengan generasi millennial. Horofitz (Colucci & Cho, 2014) menjelaskan generasi millennial yang juga dikenal dengan generasi Y (*Gen-Y*) atau *echo boomers*. Claps (2010) mengatakan generasi millennial sangat ahli dalam belajar dan mengoperasikan teknologi baru sehingga hal ini membuat generasi millennial lebih efisien dan memberikan produktivitas pada perusahaan. selain itu, Myers dan Sadaghani (2010) mengatakan generasi millennial memiliki karakteristik yang berbeda yang dapat membuat interaksinya juga berbeda dari generasi

sebelumnya, generasi ini ingin memiliki nilai sekaligus menjadi relawan dalam pekerjaan mereka. Berbagai perilaku kerja yang dimiliki oleh generasi millennial ini pada akhirnya menghasilkan perilaku kerja sukarela saat melakukan hal-hal yang berada di luar tanggung jawab tugasnya.

Hunt (Polat, 2009) menjelaskan perilaku mendukung, alami dan sukarela, serta tidak wajib, dari pekerja di sebuah organisasi diartikan menjadi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Zhang (2011) mengatakan bila ada pekerja yang kooperatif dengan atasan dan rekannya, mampu berkompromi dan berkorban serta mudah untuk melakukan kerjasama, pekerja yang mampu mengatasi hal-hal yang kecil tambahan tanpa mengeluh, atau bahkan menawarkan untuk melakukannya tanpa diminta, maka perilaku ini adalah cakupan dari OCB. Lin, dkk., (2010) mengatakan perilaku OCB dianggap penting bagi keberlanjutan organisasi, OCB merupakan aspek unik dari aktivitas individu yang bekerja secara alami.

Generasi millennial yang memiliki perilaku OCB ini, juga tercermin pada salah satu anak perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi di Palembang. Karyawan generasi millennial yang bekerja disana memiliki sebutan

husus yaitu Gen Y. Komunitas karyawan generasi millennial di berbagai anak perusahaan bersatu untuk mengikuti kegiatan-kegiatan di perusahaan induk, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi, maka sebagian besar menggunakan teknologi terutama teknologi komunikasi dinilai paling mudah diadaptasi dan dijalankan oleh karyawan generasi millennial.

Rioux dan Penner (2001) menjelaskan untuk mengerti penyebab dari aksi seseorang harus mengidentifikasi motif yang mendasarinya. McClelland (Uduji & Ankeli, 2013) menetapkan motif-motif khusus yang berguna dalam memahami perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, salah satunya adalah motif afiliasi (*Need of Affiliasi*). Lebih lanjut dijelaskan *n-aff* adalah seseorang yang berfokus untuk membangun dan memelihara relasi interpersonal yang baik, menjadi terhubung dan memiliki orang lain di sekitarnya serta berinteraksi bersama. Johnson (2008) mengungkapkan bahwa kebutuhan berprestasi dan *n-aff* memiliki hubungan signifikan yang positif terhadap OCB.

Pada saat dilakukan wawancara dengan karyawan di perusahaan tersebut, mereka mengungkapkan bahwa menyayangkan sekali apabila tidak terlibat dalam aktivitas di luar jam kantor seperti yang selama ini dilakukan karena aktivitas tersebut dapat membuat karyawan terhubung dengan karyawan yang lainnya. Dari hasil wawancara dan

survei didapat juga bahwa karyawan senang terlibat dalam sebuah pekerjaan yang di luar tanggung jawabnya.

Dubin (Lodahl & Kejner, 1965) menjelaskan keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai baik mengenai pekerjaan atau arti penting sebuah pekerjaan dalam diri individu yang kemudian disosialisasikan ke dalam sebuah organisasi. Dubin (Rabinowitz & Hall, 1977) menjelaskan keterlibatan kerja seorang individu adalah bagian penting dalam hidup dan sangat dipengaruhi oleh situasi pekerjaan seperti pekerjaan individu itu sendiri, rekan kerja, perusahaan dan lain-lain. Brown (Zhang, 2013) mengatakan keterlibatan kerja berdampak positif bagi organisasi, ketika sejauh mana seseorang mendukung tujuan organisasi maka akan memajukan produktivitas dan efisiensi bagi organisasi tersebut. Dimitriades (Sharma dkk, 2012) juga telah menjelaskan adanya pengaruh iklim layanan dan keterlibatan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada pelayanan karyawan frontliner.

Berdasarkan uraian dari penjelasan tersebut tersebut terkait generasi millennial di perusahaan informasi dan komunikasi di Palembang menunjukkan terdapat kebutuhan afiliasi (*n-aff*) dan keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis (1) pengaruh *need of affiliation (n-aff)*

terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada generasi millennial; (2) pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*; (3) pengaruh *need of affiliation (n-aff)* dan keterlibatan kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan generasi millennial di perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi di Palembang.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*Need Affiliation* dan Keterlibatan Kerja) dan satu variabel tergantung (*Organization Citizenship Behavior*). Penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi di kota Palembang, yang memiliki jumlah karyawan generasi millennial sebanyak 366 orang, yaitu mereka yang berusia di bawah 35 tahun atau dengan tahun kelahiran antara 1982-2003 (Starus & Howe, dalam Keeling, 2003). Sehingga dari data jumlah karyawan tersebut didapat sampel penelitian ini adalah sebanyak 177 orang dengan taraf kesalahan sebesar 5% sedangkan untuk sampel yang digunakan pada saat uji coba adalah sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sample adalah dengan teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2013) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dan jenis yang digunakan adalah

purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adanya karakteristik-karakteristik yang ditetapkan di atas menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan sampel.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Peneliti menyusun skala penelitian untuk mengungkap variabel-variabel tersebut, yang mengacu dari teori *OCB*, *Need Affiliation* dan Keterlibatan Kerja. Skala *OCB* dikembangkan dari teori *OCB* yang dikemukakan oleh Organ dan Bateman (1991) yaitu altruisme, sopan santun (*Courtesy*), sikap sportif (*sportmanship*), kebajikan terhadap kepentingan umum (*civic virtue*), dan sikap berhati-hati (*consciousness*). Skala *OCB* dibuat dengan model skala likert yang terdiri dari 40 aitem dengan 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Kemudian skala *Need Affiliation (N-Aff)* disusun berdasarkan aspek-aspek teori Hill (Baron & Byrne, 2004) yaitu stimulasi positif (*positive stimulation*), dukungan sosial (*social support*), perhatian (*attention*) dan perbandingan sosial (*social comparison*). Skala *N-Aff* dibuat dengan model skala likert yang terdiri dari 40 aitem dengan 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Yang terakhir skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan dimensi yang diungkap oleh Yoshimura (1996) yaitu keterlibatan kerja emosional, keterlibatan

kerja kognitif dan keterlibatan kerja behavioral. Skala ini juga dibuat dengan model skala likert yang terdiri dari 30 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*.

Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis aitem, yaitu dengan melihat korelasi aitem total menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak *software SPSS* versi 20. Sedangkan instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas (r), berada pada rentang angka 0 sampai 1,00 dimana jika koefisien reliabilitas alat ukur semakin mendekati 1, 00 berarti hasil pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2014).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau dengan menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2014). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov, jika signifikansi berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi berada di atas 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian untuk uji linearitas, apabila hubungan antara variabel dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi linearity

berada di atas nilai kritis ($p > 0,05$) dan dikatakan linier, jika nilai signifikansi linearity berada di bawah nilai nilai kritis ($p < 0,05$). Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai pada variabel OCB nilai signifikansinya yaitu sebesar 0,081 ($p > 0,05$), sehingga membuktikan bahwa data variabel OCB berdistribusi normal. Kemudian pada variabel *N-Aff* diperoleh nilai signifikansinya yaitu 0.009 ($p > 0.05$) yang artinya data pada variabel *N-Aff* adalah berdistribusi normal. Pada variabel keterlibatan kerja, nilai signifikansinya yaitu 0,015 ($p > 0,05$) itu artinya data juga berdistribusi normal.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai korelasi sebesar 0,190 dengan signifikansi yaitu 0,006 pada hubungan variabel OCB dengan *N-Aff*. Nilai ini menunjukkan hipotesa diterima, kemudian pada hubungan variabel OCB dengan Keterlibatan Kerja didapatkan nilai korelasinya yaitu 0,514 dan nilai signifikansinya yaitu 0,000 sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima.

Tabel 1. Hasil Analisis Hipotesis

Variabel	R	Sig	Keterangan
<i>N-Aff</i> -OCB	0,190	0,006	Hipotesis diterima
Keterlibatan Kerja -OCB	0,514	0,000	Hipotesis diterima
<i>N-Aff</i> – Keterlibata Kerja- OCB	0,527	0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan data tersebut nilai r menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Donnelly, 2007). Arah hubungan dari variabel *Need of affiliation* dengan OCB dan hubungan dari variabel keterlibatan kerja dengan OCB adalah positif, artinya apabila *need of affiliation* tinggi maka OCB akan tinggi, dan sebaliknya apabila *need of affiliation* rendah maka OCB rendah. Hasil analisis terhadap data *n-Aff* dan OCB pada generasi millennial di perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi di Palembang didapatkan nilai R sebesar 0,190 yang menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel *n-Aff* dan OCB adalah sebesar 19%, dan R square sebesar 0,036 yang menunjukkan bahwa *n-Aff* memiliki pengaruh sebesar 3,6% terhadap OCB. Hal ini sependapat dengan apa yang dikatakan Johnson (2008) bahwa *need of affiliation* memiliki hubungan positif dengan OCB. Singh dan Singh (2010) juga mengungkapkan bahwa seseorang dengan motif afiliasi yang tinggi akan lebih suka menampilkan OCB.

Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat nilai r menunjukkan kekuatan arah hubungan dari variabel keterlibatan kerja dengan OCB yang positif, artinya apabila keterlibatan kerja tinggi maka OCB juga akan tinggi dan sebaliknya apabila keterlibatan kerja rendah maka OCB juga akan rendah. Zhang (2013) mengatakan bahwa faktanya ada hubungan antara

keterlibatan kerja dengan OCB secara empiris. Ia juga mengungkapkan ada hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan OCB. Podsakoff (Zhang, 2013) juga menemukan hubungan yang cukup kuat antara keterlibatan kerja dengan OCB. Hasil analisis selanjutnya diperoleh pula nilai R sebesar 0,514 yang menunjukkan kuatnya hubungan keterlibatan kerja dengan OCB adalah sebesar 51,4%. Persentase pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap OCB dapat dilihat pada nilai R square sebesar 0,264 artinya variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh sebesar 26,4% terhadap variabel OCB. Hal ini juga senada terhadap penelitian Dimitriades (2007) yang juga menjelaskan ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB pada karyawan *frontliner* di Greek Service. Selain itu Van Scotter (dalam Diefendorff dkk, 2002) juga menjelaskan fakta bahwa keterlibatan kerja dianggap sebagai sesuatu yang penting dari sebuah usaha dan motivasi serta sikap kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dengan perilaku OCB. Selanjutnya Diefendorff dkk (2002) mengatakan individu yang lebih tinggi tingkat keterlibatan kerja dapat melakukan OCB sampai tingkat yang lebih tinggi juga daripada individu yang rendah dalam keterlibatan kerja.

Nilai hubungan yang dimiliki dalam penelitian ini antara variabel *need of affiliation* dengan OCB pada karyawan generasi millennial pada perusahaan yang bergerak di bidang informasi

dan komunikasi di Palembang adalah tergolong sangat rendah, sedangkan hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan OCB tergolong sedang. Hal ini berarti masih banyak lagi variabel lain yang berhubungan dengan OCB. Alizadeh, dkk., (2012) mengungkapkan variabel lainnya yang berhubungan mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja, karakteristik kepribadian, karakteristik tugas, perilaku kepemimpinan.

Nilai R square (R kuadrat) dari penelitian berada pada angka 0,278 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa *n-Aff* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku OCB pada karyawan generasi millennial di perusahaan yang bergerak di bidang informasi dan komunikasi di Palembang, dimana kekuatan hubungan antara ketiga variabel tersebut adalah sebesar 27,8%. Sisanya sebesar 72,2% disebabkan oleh variabel lain atau faktor lain, sehingga kesimpulan yang dapat diambil bahwa hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh *n-Aff* dan keterlibatan kerja terhadap OCB pada generasi millennial perusahaan komunikasi dan informasi di Palembang.

Nilai F hitung pada hasil perhitungan SPSS menunjukkan angka 33.483 dengan probabilitas atau signifikansi 0.000 ($\text{sig} < 0.005$) sehingga model regresi sudah layak digunakan

untuk memprediksi variabel OCB. Nilai F tabel yang didapatkan dengan nilai $df = 2$ adalah 3.05. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan antara *n-Aff* dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB.

Beberapa teori yang memiliki keterkaitan dengan *N-Aff*, keterlibatan kerja dan OCB seperti yang disampaikan oleh Alizadeh dkk (2012) mengatakan organisasi yang sukses membutuhkan karyawan dengan melakukan beberapa tugas pekerjaan yang melebihi ekspektasi, dan OCB merupakan perilaku yang melampaui syarat dari kinerja yang telah ditetapkan pada deskripsi pekerjaan secara formal. Abbah (2014) mengatakan bagi setiap organisasi yang menginginkan kesuksesan dalam mencapai tujuannya, organisasi tersebut harus memiliki kemampuan untuk memotivasi agar menghasilkan keuntungan bagi karyawan, dan salah satu faktor yang memicu motivasi karyawan adalah hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini senada dengan teori kebutuhan dari McClelland (dalam Abbah, 2014) yang menjelaskan tentang salah satu kebutuhan itu adalah *need of affiliation*. McGregor (dalam Uduji dan Ankeli, 2013) menjelaskan *need of affiliation* adalah dorongan tanpa sadar untuk menjadi bagian dari kelompok, serta hubungan akrab dan pertemanan. Selain itu OCB juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan, seperti yang dikatakan

Chen dan Chiu (2010) bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *need of affiliation* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini juga terjadi pada karyawan generasi millennial pada perusahaan informasi dan komunikasi di Palembang.

PENUTUP

Penelitian ini mampu menjelaskan bahwa *need of affiliation* dan keterlibatan kerja mampu mempengaruhi OCB dari perusahaan. Karyawan generasi millennial di perusahaan ini cukup memiliki *need affiliation* yang baik sehingga tindakan atau perilaku sukarela yang dilakukan dalam pekerjaan dikarenakan adanya kebutuhan interaksi sosial yang mereka miliki. Keterlibatan kerja pada karyawan

generasi millennial juga sangat tinggi, tentu saja hal ini mendukung perilaku OCB yang tinggi pada karyawan karena antara keterlibatan kerja dengan OCB berhubungan positif. Berdasarkan kesimpulan tersebut tentu saja perlu pemahaman dari perusahaan dan pihak manajemen untuk membuat iklim kerja yang dapat memfasilitasi *need affiliation* para karyawan generasi millennial, mengingat perusahaan bergerak di bidang informasi dan komunikasi yang tentu saja berhubungan dengan teknologi sehingga dibutuhkan karyawan generasi millennial yang terlibat jauh dengan pekerjaannya. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai generasi millennial yang berhubungan dengan variabel-variabel lain, mengingat masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbah, T.M. 2014. Employee motivation: the key to effective organizational management in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*. e-ISSN: 2278-487x,p-ISSN: 2319-7668. Vol 16.
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (9), 494-505.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R, A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Chen, C, C.,& Chiu, S, F. (2010). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behaviour. *The Journal of Social Psychology*. 149:4, 474-494, DOI: 10.3200/SOCP.149.4.474-494.
- Claps, E. (2010). The millennial generation and the workplace. *Thesis*. The Graduate School of Arts and

- Science, Georgetown University, Washington D.C.
- Colucci, C & Cho, E. (2014). Trust inducing factors of generation Y blog-users. *International Journal of Design*, 8 (3), 113-122.
- Diefendorff, J.M, Brown, D, J, Kamin, A, M, Lord, R.G. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 93-108.
- Dimitriades, S, Z. (2007). The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behaviour in Greek service organizations: a survey. *Employee Relations*, 29 (5), 469-491.
- Donnelly, R, A. (2007). *The complete idiot's guide to statistics second edition*. New York: Alpha Books
- Johnson, A. (2008). The influence of need for achievement, need for affiliation, leadership support, and organizational culture on organizational citizenship behavior. *Dissertation*. Organizational Psychology Division, Alliant International University, Los Angeles.
- Keeling, S. (2003). Advising the millennial generation. *NACADA Journal*, 23 (1 & 2), 30-36.
- Lin C, P, Lyau N, M., Tsai, Y, H., Chen, W, Y., & Chiu, C, K. (2010). Modeling corporate citizenship and its relationship with organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 95, 357-372.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The Definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Myers, K. K., & Sadaghani, K. (2010). Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials organizational relationship and performance. *J Bus Psychology Springer*, 25, 225-238.
- Organ, D, W., & Bateman, T, S. (1991). *Organizational behavior*. USA: Richard D. Irwin.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB): Display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591-1596.
- Rabinowitz, S., & Hall, D, T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84 (2), 265-288.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The cause of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1306-1314.
- Sharma, B, R., Srivastava, V, N., Ningthoujam, S., & Arora, V. (2012). Job involvement as a key component work motivation: Search for predictors. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48 (2). 325-340.
- Singh, A, K., & Singh, A, P. (2010). Career stage and organizational

- citizenship behavior among indian managers. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 36 (2), 268-275.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uduji, J., & Ankeli, M. (2013). Needs for achievement, affiliation, and power: The possible sales manager's action for exceptional salesforce performance. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(9), 96-103.
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33, 175-184.
- Zhang, D. 2011. *Organizational citizenship behavior*. Diakses dari <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Deww%20Zhang%20-%20Organisational%20Citizenship%20Behaviour%20-%20White%20Paper.pdf> pada 30 maret 2017.
- Zhang S. 2013. Impact of job involvement on organizaitonal citizenship behaviors in China. *Journal of Bussines Ethics*, 120, 165-174.