



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi Kasus : Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi**

SKRIPSI



**SEFRINA DEWI
07152077**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : SEFRINA DEWI

No. BP : 07 152 077

Program Studi : Strata Satu (S-1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus: Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi)

Telah diuji dan disetujui skripsinya melalui seminar hasil skripsi jurusan Manajemen yang diadakan tanggal 02 Agustus 2011 dan disetujui oleh Pembimbing Skripsi.

Padang, Agustus 2011

Pembimbing,



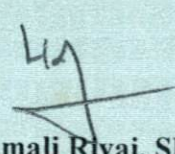
Dra. Laura Svahrul, MBA
NIP. 195908271986032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Prof. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE,MA
NIP. 195410091980121001



Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001

Apakah kamu orang musyrik yang lebih (beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran. (Az- Zumar : 9)

*Karya ini bukanlah akhir dari segalanya
Tapi awal tuk merajut mimpi menjadi nyata
Banyaknya cobaan dan rintangan yang ada
Telah ku tempuh demi orang-orang tercinta
Yang selalu menemaniku dalam suka dan duka
Tiada hal yang lebih membuatku bahagia
Selain melihat senyum bangga ayah dan bunda
Tanpa cinta dan kasih sayang mereka
Aku bukanlah apa-apa
Takkan bisa melangkah bahkan berkarya
Perjuanganku tak kan terhenti sampai di titik ini
Masih banyak jalan terjal mendaki yang harus ku lalui
Demi mencapai impian dan cita-cita tertinggi
Namun semua tak kan bisa kugapai tanpa doa suci
Dari mereka orang-orang yang kucintai...
Ku persembahkan karya kecil ini untuk ayah dan ibu tercinta, kakak dan adik-adik tersayang dan untuk semua orang-orang terkasih yang ada disekitarku..*

Sefrina Dewi



No. Alumni Universitas:	Sefrina Dewi	No. Alumni Fakultas:
a) Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi / 09 September 1988 b) Nama Orang Tua : Nasir dan Gusnita c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No. BP : 07152077 f) Tanggal Lulus : 02 Agustus 2011 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,24 i) Lama Studi : 3 tahun 11 bulan j) Alamat Orang Tua : Jl. PDRI RT 002/RW 003 Kel. Koto Selayan, Kec. Mandiangin Koto Selayan Bukittinggi, 26126		

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi)

Skripsi S1 oleh : Sefrina Dewi Pembimbing : Dra. Laura Syahrul, MBA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian model lima besar (*The Big Five Personality*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 94 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap OCB. Sedangkan faktor kepribadian *neuroticism* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Dari kelima faktor kepribadian yang diuji, faktor kepribadian *agreeableness* memberikan pengaruh paling dominan terhadap OCB. Secara simultan, tingkat OCB dipengaruhi oleh faktor *The Big Five Personality* (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*) sebesar 54.1 %.

Keyword: *The big five personality*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, *organizational citizenship behavior* (OCB),

Skripsi ini telah dipertahankan di depan seminar hasil skripsi dan dinyatakan lulus pada tanggal **02 Agustus 2011**.

Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji:

Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Dra. Laura Syahrul, MBA	Dra. Meilini Malik, MM	Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat nomor alumnus:

		Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :		Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :		Nama	Tanda Tangan

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus: Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi)”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Universitas Andalas. Shalawat beriring salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan syafaat Beliau di akhirat kelak. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak maka segala bentuk hambatan tersebut dapat terlewati. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan ibu tercinta, yang telah memberikan dukungan dengan segenap tetes keringat, doa dan pengorbanan yang selalu mengiringi setiap langkah penulis. Terima kasih banyak atas segala doa restu, kasih sayang serta bimbingan yang telah ayah ibu berikan, terima kasih banyak karena ayah dan ibu telah memberikan segala yang terbaik yang pernah ada untuk penulis, kakak dan adik-adik ku tersayang, terima kasih atas perhatian, kasih sayang, semangat dan

dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Tanpa dukungan kalian aku tidak akan bisa menjadi seperti ini.

2. Ibu Dra. Laura Syahrul, MBA sebagai pembimbing skripsi. Terima kasih atas arahan dan bimbingan yang telah Ibu berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sampai tahap akhir dengan sebaik-baiknya.
3. Ibu Dra. Meilini Malik, MM dan Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan sarannya untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan kepada jajaran Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
5. Bapak Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
6. Bapak Hendra Lukito, SE, MM selaku Kepala Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
7. Ibu Dr. Vera Pujani, SE, MM.Tech selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
8. Ibu Dr. Ratni Prima Lita, SE, MM selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membantu membimbing penulis dalam menjalani pendidikan S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.
9. Bapak/Ibu dosen dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang tanpa pamrih telah memberikan bekal ilmu yang berguna bagi penulis.

10. Bapak/Ibu pada Biro Administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas serta jajarannya yang telah memudahkan penulis dalam urusan administrasi dan akademik lainnya.
11. Kepada sahabat-sahabat tersayang dan seperjuangan Ipit, Eji, Rani, Mery, Wewen, Ani, Zizi, Ima, Anggun, serta semua teman-teman M'07 yang sulit disebutkan satu per satu. *Tetap semangat teman, trimakasih banyak buat semua dukungan, bantuan dan kebersamaannya. Semoga kita senantiasa dalam ikatan persahabatan yang indah...*
12. Tak kalah pentingnya kepada teman-teman se-kosan nova, k' ria, lili, anez, dan dian yang telah menjadi keluarga kedua bagi penulis. Trimakasih atas semuanya.
13. Tidak terlupa untuk *A.I<018170*, trima kasih yang tak terhingga atas segala dukungan, semangat, bantuan dan hari-harinya.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala jerih payah, bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	8
2.2 Kepribadian	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4 Hipotesis	33
2.5 Kerangka Teoritis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Definisi Operasional Variabel	36
3.4 Jenis Data yang Digunakan	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Instrumen Penelitian	40
3.7 Teknik Pengolahan Data.....	41

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Organisasi	46
4.1.1 Profil Organisasi	46
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi	48
4.2 Analisa Data	49
4.2.1 Analisa Deskriptif.....	50
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.2.3 Uji Normalitas	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.5 Analisa Regresi Berganda	72
4.2.6 Pengujian Hipotesis	75
4.3 Pembahasan.....	83

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	88
5.2 Implikasi Penelitian	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
5.4 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Rumah Sakit.....	52
Tabel 4.6 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian <i>Extraversion</i>	54
Tabel 4.7 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian <i>Agreeableness</i>	55
Tabel 4.8 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian <i>Conscientiousness</i>	56
Tabel 4.9 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian <i>Neuroticism</i>	58
Tabel 4.10 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian <i>Openness to Experience</i>	59
Tabel 4.11 Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	61
Tabel 4.12 Hasil Rangkuman Uji Validitas.....	65

Tabel 4.13	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.16	Hasil Pengujian <i>Durbin-Watson</i> dengan Predictors (<i>Constant</i>)	71
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.18	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda.....	72
Tabel 4.19	Hasil Analisa Uji T.....	76
Tabel 4.20	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.21	Hasil Uji R dan Uji R ²	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Kuisisioner Penelitian
LAMPIRAN II	Hasil Uji Reliabilitas
LAMPIRAN III	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin tingginya tingkat persaingan antar organisasi saat ini, menuntut para pelaku bisnis untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mempertahankan eksistensinya. Organisasi juga dituntut untuk mampu mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan semaksimal mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, yang peranannya meliputi pengadaan karyawan, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, penilaian kinerja dan peningkatan karir karyawan.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan organisasi mampu untuk menjawab semua perubahan dan tantangan yang datang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kemampuan organisasi dalam menanggapi perubahan yang terjadi tersebut akan menentukan keberhasilan organisasi untuk memenangkan persaingan yang ada. Salah satu bentuk partisipasi yang dapat diberikan oleh setiap anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan

menghadapi persaingan antara lain dengan meningkatkan perilaku saling tolong menolong antara masing-masing anggota, meningkatkan inisiatif, meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas, dan meningkatkan kesetiaan terhadap organisasi, di luar deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Perilaku diluar deskripsi pekerjaan ini dikenal dengan perilaku *extra-role* atau disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Purba dan Ali Nina, 2004).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku bebas yang menjadi pilihan individu, yang tidak secara langsung dihargai oleh sistem reward formal, namun menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Sharma, 2011). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Topik tentang *OCB* ini merupakan topik studi dalam bidang Perilaku Organisasi. Konsep *OCB* pertama kali dipopulerkan oleh Organ dan rekan kerjanya pada pertengahan tahun 1980an (Sharma, 2011).

OCB memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi tim kerja dan organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi produktifitas organisasi secara keseluruhan (Kumar, 2009). Salah satu cara *OCB* meningkatkan efisiensi suatu organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja atau produktivitas para atasan (Podsakoff dan MacKenzie, 1997). Sebagai contoh, ketika karyawan yang sudah berpengalaman dengan sukarela membantu rekan kerja yang baru masuk untuk mempelajari segala sesuatu, hal ini

akan membantu pekerja baru menjadi pegawai yang produktif lebih cepat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kelompok kerja atau unit.

Salah satu faktor yang diduga dapat menentukan *OCB* adalah kepribadian masing-masing anggota. Kumar (2009) telah menemukan adanya keterkaitan antara *OCB* dengan beberapa faktor Kepribadian Lima Besar (*The Big Five Personality*) yang meliputi *extraversión*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Saat ini, kepribadian telah menjadi salah satu aspek yang cukup diperhatikan oleh organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya keyakinan banyak orang bahwa kepribadian yang baik akan menghasilkan perilaku yang baik, dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang juga baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada laba saja, tetapi juga sangat dibutuhkan oleh organisasi nirlaba seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi nirlaba yang menawarkan jasa layanan medis kepada masyarakat. Dalam hal ini, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang prima terhadap pasiennya, baik dalam situasi normal maupun darurat. Agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, dibutuhkan kerjasama yang baik antar anggota organisasi, terutama antar sesama karyawan (perawat) yang berhubungan langsung dengan pasien. Disamping itu, agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pasien, rumah sakit juga harus memiliki karyawan (perawat) yang berkepribadian baik.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Hal ini disebabkan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi merupakan salah satu rumah sakit swasta yang dikenal memiliki kualitas pelayanan yang memuaskan. Hal ini dibuktikan dengan akreditasi yang telah diperoleh rumah sakit ini dari pemerintah Republik Indonesia sejak tahun 1999. Penulis menduga perilaku *OCB* yang ditampilkan oleh karyawan rumah sakit ini dalam memberikan pelayanan kepada pasien dipengaruhi oleh faktor kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba membahas keterkaitan antara faktor-faktor *Big Five Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus: Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting dalam menentukan arah penelitian. Dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Bagaimana pengaruh *neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

3. Bagaimana pengaruh *agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Bagaimana pengaruh *conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Bagaimana pengaruh *openness to experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam menyusun penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
4. Untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*, dengan memperhatikan faktor-faktor *The Big Five Personality* yang dipersepsikan sebagai pendukung timbulnya *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi kalangan akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai tambahan referensi mengenai faktor *The Big Five Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior* serta dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisis peneliti khususnya mengenai pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan:

- a. Permasalahan yang dibahas hanya seputar faktor *The Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversión, agreeableness, neuroticism,*

conscientiousness, dan openness to experience serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- b. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini di bagi menjadi 5 bab dengan sistematika sebagai berikut ini :

- BAB I Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.
- BAB II Merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan.
- BAB III Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pembahasan desain penelitian, populasi dan sampel, defenisi operasional variabel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.
- BAB IV Merupakan pembahasan yang meliputi gambaran organisasi, karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hasil analisis data serta pembahasan.
- BAB V Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kesuksesan sebuah organisasi dapat diukur dari kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Tindakan yang sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* disebut sebagai *in-role behavior*. Dalam mengukur kinerja karyawan, seharusnya organisasi tidak hanya terbatas pada tugas-tugas yang terdapat dalam *job description* saja, namun juga melibatkan perilaku *extra-role*. Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*. (Purba dan Ali Nina, 2004)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) seringkali didefinisikan sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2003). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih menekankan pada kontrak sosial antara

individu dengan orang lain (rekan kerjanya) dan antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku in-role yang berdasarkan pada batasan kinerja yang disyaratkan oleh organisasi. *OCB* melibatkan beberapa perilaku meliputi bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban mereka, tidak banyak beristirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah, dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. (Simanullang, 2010)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan:

- a. Perilaku yang bersifat sukarela, dan tidak untuk kepentingan diri sendiri melainkan mengutamakan kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi)
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan, yang tidak diperintahkan secara formal.
- c. Tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* atau penghargaan formal.

2.1.2 Dimensi-Dimensi dari Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- 1) Dimensi *OCB* menurut Graham, 1989 (Moorman & Blakely, 1995)
 - a. *Interpersonal Helping*, mencakup membantu rekan-rekan kerja dalam pekerjaan mereka ketika diperlukan.

- b. *Individual Initiative*, yaitu berkomunikasi dengan orang lain di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok.
 - c. *Personal Industry*, mencakup pelaksanaan tugas tertentu atas dan di luar panggilan tugas.
 - d. *Loyal Boosterism* yaitu setia mempromosikan citra organisasi kepada pihak luar
- 2) Dimensi *OCB* menurut Organ & Ryan, 1988 (Purba dan Ali Nina, 2004)
- a. *Altruism* (kepedulian), yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
 - b. *Civic Virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
 - c. *Conscientiousness* (kesadaran), yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, mengutamakan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan tugas melebihi tuntutan yang disyaratkan
 - d. *Courtesy* (sopan santun), yaitu membantu teman kerja dalam mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
 - e. *Sportsmanship* (sportivitas), yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. *Sportsmanship* yang tinggi dapat menjaga

pola pikir positif dan menahan diri untuk menunjukkan perasaan buruk ketika saran mereka ditolak atau ketika mereka mengalami ketidaknyamanan yang disebabkan oleh sikap atau tindakan orang lain.

3) Dimensi *OCB* menurut Podsakoff et al., 2000

- a. *Altruism*, mengacu pada perilaku ingin membantu ditujukan kepada individu di dalam organisasi, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan. Sebuah contoh dari *Altruism* adalah membantu rekan sekerja yang terdesak dalam pekerjaannya.
- b. *Conscientiousness* (pada awalnya disebut sebagai *Generalized Compliance*), mengacu pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan individu atau kelompok spesifik. Hal ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku melebihi norma yang seharusnya. Contoh dari tipe *OCB* ini termasuk tidak membuang waktu, tepat waktu dan kehadiran di atas ketentuan yang ada.
- c. *Civic Virtue*, yaitu partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik dari organisasi. Contoh dari *Civic Virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat.
- d. *Sportsmanship*, mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil.

- e. *Courtesy* melibatkan mencegah masalah dengan memberi tahu yang lain akan keputusan dan tindakan anda dimana dapat mempengaruhi mereka dan memberikan informasi kepada mereka yang mungkin membutuhkannya.

Beberapa pengukuran tentang *OCB* seseorang telah dikembangkan. Salah satunya adalah Skala Morrison (Simanullang, 2010). Skala ini mengukur kelima dimensi *OCB* sebagai berikut:

Dimensi 1: *Altruism* - Perilaku membantu orang lain

- a. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
- b. Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.
- c. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.
- d. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk.
- e. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
- f. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
- g. Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan.

Dimensi 2: *Courtesy* - Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi

- a. Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.

- b. Membaca dan mengikuti pengumuman – pengumuman organisasi.
- c. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Dimensi 3: *Civic Virtue* - Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi

- a. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu *image* organisasi.
- b. Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.
- c. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

Dimensi 4: *Sportsmanship* - Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat.

- a. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi.
- b. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.
- c. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Dimensi 5: *Conscientiousness* - Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya

- a. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
- b. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.
- c. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
- d. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan
- e. Datang segera jika dibutuhkan

- f. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari

2.1.3 Motif-motif yang mendasari OCB

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *OCB* ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *OCB*. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan *OCB* secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClelland pada tahun 1985. (Jahangir et al., 2004)

Menurut McClelland, setiap orang memiliki beberapa derajat dari tiga motif yang ada, yaitu:

- a. Motif berprestasi, mendorong orang untuk melakukan sesuatu dalam standar keunggulan, melakukan pemenuhan tugas, tantangan, atau kompetisi.
- b. Motif afiliasi, mendorong orang menuju pembentukan, pemeliharaan, dan pemulihan hubungan dengan orang lain.
- c. Motif kekuasaan, mendorong orang terhadap status dan situasi di mana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Paradigma 1: OCB dan Motif Berprestasi

Dalam paradigma motif berprestasi, *OCB* dianggap sebagai alat untuk mendapatkan prestasi tugas. Jika seseorang telah menjadikan prestasi sebagai motif dalam dirinya, maka secara otomatis ia akan menampilkan *OCB* dalam perilakunya untuk mendukung pencapaian prestasi yang ia inginkan. Perilaku tersebut meliputi membantu orang lain, menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tenggang waktu, menahan diri dari mengeluh, dan berpartisipasi dalam semua unit pertemuan, yang

seluruhnya dianggap penting dalam pelaksanaan keseluruhan tugas, proyek, tujuan, atau misi. (Wijayanti dan Budiharto, 2008)

Paradigma 2: *OCB* dan Motif Afiliasi

Individu yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan *OCB* karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama. Istilah sederhananya adalah orang yang memiliki motif afiliasi merupakan orang yang berorientasi pada usaha untuk melayani orang lain. Dimana motif prestasi digambarkan dengan fokus pada penyelesaian tugas, yang diberikan. Seseorang yang berorientasi pada afiliasi membantu orang lain karena mereka membutuhkan bantuan, atau menyampaikan suatu informasi karena hal tersebut menguntungkan penerima. Orang tersebut akan bersungguh-sungguh karena seseorang (atasan ataupun pelanggan) membutuhkan mereka. (Simanullang, 2010)

Paradigma 3: *OCB* dan Motif Kekuasaan

Individu yang berorientasi pada kekuasaan menganggap *OCB* merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi. Tindakan- tindakan *OCB* didorong oleh suatu komitmen terhadap agenda karir seseorang. *OCB* dianggap sebagai bentuk dari modal politis. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menginvestasikan modalnya dengan menampilkan *OCB* dan membangun landasan untuk kekuasaan mereka melalui *OCB*. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan mengkalkulasi kesempatan perilaku mereka, kemudian

berjuang untuk organisasi selama organisasi tersebut membantu mereka mencapai agenda pribadi mereka. (Simanullang, 2010)

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*).

1) Budaya Organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya *OCB* dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya. (Simanullang, 2010)

Kwantes, dkk (2008) telah menemukan bahwa budaya organisasi yang tercermin dari keyakinan sosial yang pada masing-masing anggota organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap *OCB*.

2) Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *OCB* secara individual maupun kelompok. Akhilendra dan Singh (2009), serta Syahril dan Widyanni (2007) mengemukakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap *OCB*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3) Persepsi terhadap Dukungan Organisasional

Studi Miao (2011) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support / POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4) Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Chen, dkk (2008) mengemukakan bahwa interaksi yang baik antara atasan dan bawahan akan menimbulkan suasana dan hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis tersebut dapat meningkatkan rasa saling percaya dan saling menghormati, dan pada akhirnya akan

menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melakukan sesuatu melebihi tuntutan organisasi.

5) Masa Kerja

Greenberg dan Baron (dalam Simanullang, 2010), mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada *OCB*. Banyak penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan *OCB*. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

6) Jenis Kelamin (*Gender*)

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff et al., dalam Simanullang, 2010).

2.1.5 Manfaat *OCB* dalam Perusahaan

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh *OCB* terhadap kinerja organisasi (Podsakoff & MacKenzie dalam Podsakoff et al. 2000), dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

- 1) *OCB* meningkatkan produktivitas rekan kerja.

- a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) *OCB* meningkatkan produktivitas manajer.
- a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) *OCB* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti

- lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - d. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- 4) *OCB* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) *OCB* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara

anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 6) *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
 - b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- 7) *OCB* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
 - b. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

- 8) *OCB* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - b. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
 - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *OCB* menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat turnover. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu meningkatkan *OCB* di kalangan karyawannya.

2.2 Kepribadian

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Menurut Robin (2003), kepribadian adalah kombinasi sifat psikologis yang digunakan untuk mengklasifikasikan orang-orang. Sedangkan menurut para psikolog,

kepribadian adalah konsep dinamik yang menggambarkan pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan sistem psikologis seseorang. Gordon Allport mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis tersebut yang melakukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. (Robbins, 2003)

2.2.2 Penentu Kepribadian

Kepribadian manusia dewasa umumnya, terbentuk dari tiga faktor yaitu faktor keturunan, lingkungan dan situasi. (Robbins, 2003)

1) Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditemukan sejak lahir. Ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleks otot, level energy, dan ritme biologis merupakan karakteristik yang sering dianggap dipengaruhi oleh orang tua individu yang bersangkutan, baik secara keseluruhan maupun secara substansial.

2) Lingkungan

Faktor lingkungan juga memainkan peranan yang sangat penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Diantara faktor tersebut adalah pengkondisian awal individu, norma ditengah keluarga, teman dan kelompok sosial, dan pengaruh-pengaruh lain yang dialami.

3) Situasi

Situasi merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian. Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, namun dapat berubah dalam situasi yang berbeda-beda. Tuntutan dari beragam situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pula pada kepribadian seseorang. Oleh karena itu, sebaiknya pola-pola perilaku tidak dilihat secara terpisah.

2.2.3 Ciri-Ciri Kepribadian

Dalam Robbins (2003) dikatakan bahwa ciri-ciri kepribadian adalah karakteristik-karakteristik yang bertahan lama yang menggambarkan perilaku individu. karakteristik yang sering digunakan antara lain adalah pemalu, agresif, patuh, malas, berambisi, setia, dan penakut.

2.2.4 Model Kerangka Kepribadian

1) Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI)

Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI) merupakan salah satu kerangka kepribadian yang cukup luas digunakan. Indikator tersebut pada hakikatnya merupakan tes kepribadian dengan 100 pertanyaan yang menanyakan kepada seseorang bagaimana mereka biasanya bertindak dalam situasi-situasi tertentu. (Robbins, 2003)

Dalam indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI), individu-individu diklasifikasikan sebagai ekstrovert dan introvert (E atau I), tajam atau intuitif (S atau N), pemikir atau perasa (T atau F), dan memahami atau menilai (P atau J). Klasifikasi tersebut

kemudian digabungkan menjadi 16 tipe kepribadian. Kaum INTJ adalah visioner. Mereka biasanya memiliki pikiran asli dan dukungan yang kuat atas gagasan dan tujuan mereka sendiri. Mereka dicirikan sebagai seorang yang skeptis, kritis, independen, tekun dan sering keras kepala. Sedangkan kaum ESTJ adalah tipe pengorganisasi. Mereka realistis, logis, analitis, tegas, mempunyai kemampuan alamiah untuk bisnis dan mekanik. Mereka suka berorganisasi dan menjalankan aktifitas. Tipe ENTP adalah penggagas. Mereka inovatif, individualistik, cakap dalam berbagai hal, dan tertarik pada gagasan-gagasan kewirausahaan. Orang ini cenderung dapat diandalkan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang menantang tetapi bisa melupakan tugas-tugas rutin. (Robbins, 2003)

2) *The Big Five Personality*

The Big Five Personality (model kepribadian lima besar) lebih valid dibandingkan dengan MBTI (Robbins, 2003). Faktor-faktor lima besar kepribadian tersebut adalah:

a. *Ekstraversi* (ekstroversi)

Ekstraversi mencakup tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain (Robbins, 2003). Dimensi ini menggambarkan seseorang yang supel, riang, dan percaya diri. Orang dengan *extraversi* tinggi disebut dengan extrovert. Sebaliknya, orang dengan *extraversi* rendah disebut dengan introvert.

Individu yang memiliki sifat extrovert cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam. Seorang ekstrovert akan lebih

mudah bergaul, dan suka bekerjasama dengan orang lain sehingga kemungkinan mereka untuk menampilkan *OCB* juga lebih besar. (Elanain, 2007)

b. *Agreeableness* (kemampuan untuk bersepakat/hubungan interpersonal)

Agreeableness merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk saling percaya, peduli, ikhlas dan lemah lembut kepada orang lain (Dessler, 2006). Orang dengan *agreeableness* tinggi, sangat perhatian dan mudah memberikan bantuan untuk orang lain. Sebaliknya, orang dengan *agreeableness* rendah cenderung sulit percaya, mudah curiga, suka berprasangka buruk, dan biasanya kasar.

Dalam pekerjaan, karyawan yang memiliki kepribadian *agreeableness* akan memperlihatkan kompetensi interpersonal yang tinggi dan mampu bekerjasama dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya ekspektasi bahwa individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi akan lebih mudah menampilkan perilaku *OCB*. (Elanain, 2007)

c. *Conscientiousness* (sifat kehati-hatian/mawas diri)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggungjawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Orang dengan *conscientiousness* tinggi akan sangat terorganisir dan biasanya memiliki aturan sendiri bagi dirinya. Sebaliknya, orang dengan *conscientiousness* rendah akan tidak terarah dan kurang disiplin. Namun demikian, bukan berarti mereka adalah pemalas, melainkan orang yang kurang memiliki tujuan, kurang tertarik dengan

kesuksesan, dan suka bertindak secara spontan. Sebaliknya, individu dengan dengan sifat kehati-hatian yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. (Elanain, 2007)

d. *Emotions Stability* (stabilitas emosi)

Emotions Stability sering juga disebut *neuroticism*. Dimensi ini memperlihatkan kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap emosi negatif. Individu dengan *neuroticism* positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh dan jauh dari pikiran buruk. Sementara individu dengan *neuroticism* negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, mudah marah dan tidak memiliki pendirian yang teguh. (Robbins,2003)

e. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman)

Openness to experience merupakan dimensi kepribadian yang imajinatif, berbeda, tidak umum, dan berdiri sendiri (Dessler, 2006). Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu dengan *openness to experience* tinggi akan mampu berpikir luas, memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni, ide baru, emosi, dan sensitif terhadap keindahan. Individu tersebut akan mampu menampilkan *OCB* yang lebih tinggi. Sedangkan orang dengan *openness* rendah, cenderung tertutup dengan hal baru dan lebih suka mengerjakan sesuatu dengan cara tradisional dan konvensional. (Robbins, 2003)

2.2.5 Atribut-Atribut Kepribadian Utama yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Robbins (2003) mengidentifikasi beberapa atribut kepribadian spesifik yang berpengaruh dalam memperkirakan perilaku dalam organisasi, yaitu Lokus kendali, machiavelliansime, harga diri, pemantauan diri, pengambilan resiko, dan kepribadian tipe A.

1) Lokus Kendali (*Locus of Control*)

Lokus kendali adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Lokus kendali terbagi menjadi dua tipe, yaitu tipe internal dan eksternal. Tipe internal adalah orang-orang yang yakin bahwa mereka mengendalikan nasibnya sendiri, sedangkan tipe eksternal adalah orang-orang yang melihat bahwa hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

2) Machiavelliansime

Machiavelliansime merupakan tingkat dimana individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosi, dan yakin bahwa tujuan dapat membenarkan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Orang-orang yang Mach-nya tinggi lebih

banyak melakukan manipulasi, lebih sering menang, kurang bisa dibujuk, dan membujuk lebih banyak orang lain daripada orang-orang dengan Mach yang rendah.

3) Harga Diri (*Self-Esteem*)

Self-esteem merupakan tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri. Setiap orang berbeda dalam tingkat dimana mereka suka atau tidak suka terhadap dirinya. Orang-orang dengan harga diri tinggi akan menempuh resiko lebih besar dalam seleksi pekerjaan dan lebih mungkin untuk memilih pekerjaan yang tidak konvensional daripada orang-orang dengan harga diri rendah.

4) Pemantauan Diri (*Self-Monitoring*)

Pemantauan diri merupakan cirri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya terhadap faktor-faktor eksternal situasional.

5) Pengambilan Resiko

Kecenderungan pengambilan resiko yang tinggi bisa menyebabkan kinerja yang lebih efektif untuk satu pihak, namun di pihak lain kecenderungan tersebut dapat menjadi hambatan terbesar yang harus dihindari.

6) Kepribadian Tipe A

Kepribadian Tipe A memperlihatkan keterlibatan agresif dalam perjuangan bertahun-tahun tiada henti untuk meraih lebih banyak dalam waktu yang semakin sedikit, dan jika perlu melwan upaya-upaya orang lain yang menentang. Ciri-ciri

dari jenis kepribadian tipe A termasuk pemikiran yang sarat dengan bagaimana manusia dapat mengejar waktu, bagaimana manusia bersaing terus-menerus dengan ketat, bagaimana tingkah laku manusia hampir selalu mengarah kepada permusuhan, keinginan yang besar untuk menggunakan waktu yang luang dan ketidaksabaran dalam menyelesaikan tugas.

2.2.6 Kepribadian dan Kebudayaan Nasional

Lima Faktor kepribadian dalam Model Lima Besar (Big Five Model) muncul dalam hamper semua studi lintas budaya, yang mencakup berbagai kebudayaan yang berbeda seperti, China, Israel, Jerman, Spanyol, Nigeria, Norwegia, Pakistan, dan Amerika Serikat. Perbedaan-perbedaan cenderung muncul ke permukaan berdasarkan besarnya penekanan pada dimensi-dimensinya untuk masing-masing negara.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior (Kuldeep Kumar, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensi <i>Personality</i> (<i>neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience</i>) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>, dengan menggunakan model kepribadian Lima Besar.</p> <p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dimensi personality yaitu <i>openness to experience, conscientiousness, extraversion, dan agreeableness</i> memiliki hubungan yang positif dengan <i>OCB</i>. Sedangkan dimensi</p>

			<i>neuroticism</i> memiliki hubungan yang negatif terhadap <i>OCB</i> .
2	Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? (Hossam Abu Elanain, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensi <i>Personality</i> (<i>extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, dan openness to experience</i>) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> - Variabel Kontrol (<i>work locus of control dan organizational justice</i>) 	Penelitian ini menguji hubungan antara kepribadian dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Penelitian ini menggunakan model analisis regresi bertingkat dengan sampel sebanyak 164 karyawan yang bekerja pada sektor jasa di Dubai. Dengan menggunakan variabel kontrol ditunjukkan bahwa <i>openness to experience, conscientiousness, dan emotional stability</i> merupakan prediktor yang valid untuk <i>OCB</i> . Sedangkan <i>extraversion</i> dan <i>agreeableness</i> tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan <i>OCB</i> . Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah <i>openness to experience</i> memiliki hubungan paling signifikan terhadap <i>OCB</i> . Studi ini menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman adalah karakteristik kepribadian paling penting yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan <i>OCB</i> .
3	Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among Managerial Personnel (Akhilendra K. Singh, A.P. Singh, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensi <i>Personality</i> (<i>neuroticism, extraversion, agreeableness, dan conscientiousness</i>) - Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue dan conscientiousness</i>) 	Penelitian ini membahas tentang apakah dimensi kepribadian memiliki pengaruh terhadap timbulnya <i>Organisational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Objek penelitian ini adalah front level pria yang ada pada organisasi-organisasi di India. Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa dimensi <i>personality</i> yaitu <i>conscientiousness</i> dan <i>extraversion</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap semua dimensi <i>OCB</i> .

			Dimensi <i>agreeableness</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap semua dimensi <i>OCB</i> kecuali <i>civic virtue</i> . Sedangkan dimensi <i>neuroticism</i> memiliki hubungan negatif dengan <i>sportsmanship</i> , <i>courtesy</i> , dan <i>altruism</i> . Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian (terutama dimensi <i>conscientiousness</i> dan <i>extraversion</i>) memainkan peranan yang sangat penting dalam memprediksi <i>OCB</i> di lingkungan kerja.
4	Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, Dan Perilaku Kewargaorganisasian (Nuraida Syahril, MM. dan Nilam Widayarni, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensi <i>Personality (neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience)</i> - Kepemimpinan Transformasional - Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness)</i> 	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (berdasarkan konsep kepribadian lima besar) dan kepemimpinan transformasional terhadap <i>OCB</i> . Penelitian dilakukan terhadap 61 karyawan sebuah perusahaan minyak nasional Area Jambi Region Sumatera. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepribadian yang terdiri dari <i>extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>emotional stability</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> , secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>OCB</i> sebesar 48.3%.
5	Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Purba Eflina Purba dan	<ul style="list-style-type: none"> - Dimensi <i>Personality (emotional instability, extraversion, agreeableness, dan</i> 	Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat anteseden <i>OCB</i> pada subyek karyawan di industri proses Indonesia. Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa <i>trait</i>

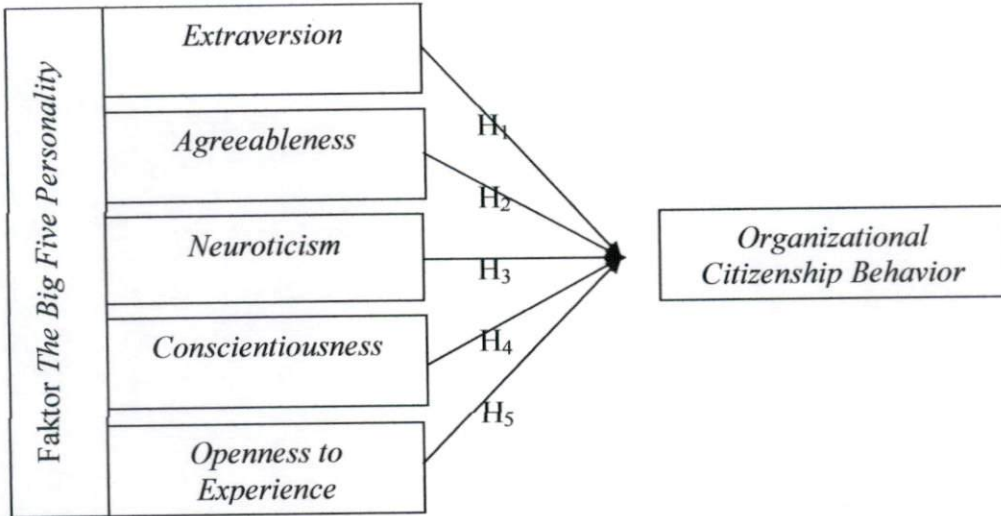
	Ali Nina Liche Seniati, 2004)	<i>conscientiousness</i> - Dimensi Komitmen Organisasi (<i>afektif, normative, kontinuans</i>) - Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (<i>altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness</i>)	kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap <i>OCB</i> dan dimensi-dimensinya secara bersama-sama sebesar 42,2%.
--	-------------------------------	---	---

2.4 Hipotesis

Berdasarkan semua uraian yang telah dipaparkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga *extraversión* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H₂ : Diduga *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H₃ : Diduga *neuroticism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H₄ : Diduga *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H₅ : Diduga *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2.5 Kerangka Teoritis



Gambar 2.1 : Kerangka Teoritis

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisioner yang disebarakan kepada responden penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi yang berjumlah 115 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan pengambilannya harus mewakili populasi (representatif) (Sugiyono, 2009).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel non-probabilitas (*nonprobability sampling*) yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009). Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu dengan pengambilan sampel anggota populasi yang dekat dan dapat ditemui dengan mudah serta sesuai dengan penelitian (Sugiyono, 2009).

Menurut Sugiyono (1999), jika populasi berjumlah antara 110-120 orang maka jumlah sampel yang dibutuhkan untuk tingkat kesalahan 1% adalah 94 orang. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 94 orang perawat yang bekerja di rumah sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yaitu variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

- 1) Variabel *independent* (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* dan menjelaskan varians dalam variabel *dependent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah : *Extraversion* (X_1), *Agreeableness* (X_2), *Neuroticism* (X_3), *Conscientiousness* (X_4), dan *Openness to experience* (X_5).
- 2) Variabel *dependent* (terikat) yaitu variabel utama yang menjadi problem untuk dipelajari. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah

Organizational Citizenship Behavior (OCB). *OCB* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep variable	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Extraversion</i>	Kecenderungan dalam menunjukkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Warmth</i> (supel) • <i>Gregariousness</i> (minat berkelompok) • <i>Assertiveness</i> (kemampuan asertif) • <i>Activity</i> (tingkat aktifitas) • <i>Positive Emotions</i> (emosi positif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Supel atau tidak • Tingkatan minat berkelompok • Tegas atau tidak • Energik atau tidak • Memiliki jiwa petualang atau tidak • Antusias atau tidak 	Likert
<i>Agreeableness</i>	Kecenderungan untuk mengasihi dan bekerjasama daripada mencurigai dan menentang orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trust</i> (kepercayaan) • <i>Altruism</i> (berperilaku menolong) • <i>Compliance</i> (penyesuaian diri) • <i>Modesty</i> (kerendahan hati) • <i>Tender-Mindedness</i> (penuh kasih sayang/lemah lembut) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mau memaafkan dan mempercayai orang lain • Mau membantu orang lain, tidak mementingkan diri sendiri • Tidak suka bertengkar • Tidak mencari kesalahan orang lain • Perhatian dan baik pada orang disekitar 	Likert
<i>Conscientiousness</i>	Kecenderungan untuk menunjukkan sikap hati-hati, disiplin diri, bertindak dengan patuh, dan bertujuan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Competence</i> (kompetensi) • <i>Orderliness</i> (keteraturan) • <i>Dutifulness</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecakapan • Efisien atau tidak • Teratur atau 	Likert

	untuk pencapaian terhadap tindakan atau harapan luar.	<p>(rasa tanggung jawab)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Achievement-striving</i> (keinginan berprestasi) • <i>Self-disciplin</i> (disiplin diri) • <i>Deliberation</i> (penuh pertimbangan/ hati-hati) 	<p>tidak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ceroboh atau tidak • Menyeluruh atau tidak • Malas atau tidak • Menurunkan kata hati atau tidak (tingkat kebimbangan) 	
<i>Neuroticism</i>	Kecenderungan untuk mengalami emosi negatif	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Anxiety</i> (kecemasan) • <i>Angry Hostility</i> (kemarahan) • <i>Depression</i> (depresi) • <i>Self-consciousness</i> (kesadaran diri) • <i>Impulsiveness</i> (impulsif) • <i>Vulnerability</i> (kerapuhan) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecemasan (kepanikan) • Mudah marah atau tidak • Mudah depresi atau tidak • Pemalu atau tidak • Perubahan suasana hati (mood) • Percaya diri atau tidak 	Likert
<i>Openness to Experience</i>	Merupakan dimensi kepribadian yang yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ideas</i> (penuh ide) • <i>Fantasy</i> (kemampuan berimajinasi) • <i>Aesthetics</i> (minat terhadap seni) • <i>Actions</i> (tindakan) • <i>Feelings</i> (perasaan) • <i>Value</i> (nilai/ kelaziman) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suka penasaran • Selalu ingin tahu atau tidak • Mendatangkan ide-ide baru atau tidak • Imajinatif atau tidak • Memiliki ketertarikan terhadap sesuatu atau tidak • Memiliki kemampuan dalam seni atau tidak • Suka memikirkan (merasakan) 	Likert

			sesuatu secara mendalam atau tidak <ul style="list-style-type: none"> • Menyukai hal yang bersifat lazim atau tidak 	
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Interpersonal Helping</i> (membantu sesama) • <i>Individual Initiative</i> (berinisiatif) • <i>Personal Industry</i> (tanggung jawab pribadi) • <i>Loyal Boosterism</i> (kesetiaan) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kemauan untuk membantu orang lain • Kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan memotivasi orang lain • Tanggung jawab terhadap tugas • Kesetiaan terhadap organisasi 	Likert

Sumber: Oliver P. John and Sanjay Srivastava (1999) dan R.H Moorman and Gerald L. Blakely (1995)

3.4 Jenis Data yang Digunakan

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan, yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data (Sekaran, 2006). Data ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner langsung kepada responden penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data (Sekaran, 2006). Penulis memperoleh data sekunder dengan

mempelajari berbagai literatur seperti jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1) Studi kepustakaan (*Desk Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan atau buku-buku ilmiah yang menjadi panduan dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2) Studi lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan ini digunakan untuk memperoleh data primer yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti. Penulis terlebih dahulu melakukan survei ke rumah sakit Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi yang beralamat di Jl. Belakang Balok Bukittinggi.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang disusun menurut variabel-variabel penelitian dengan menggunakan ukuran sesuai dengan maksud dari variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dari Oliver P. John and Sanjay Srivastava (1999) untuk variabel independen (*Big Five Personality*) dan kuisisioner dari R.H Moorman and Gerald L. Blakely (1995) untuk variabel dependen (*OCB*).

Kuisisioner ini disusun dengan menggunakan Skala Likert (Sekaran, 2006), dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

1. Sangat setuju (bobot 5)
2. Setuju (bobot 4)
3. Cukup setuju (bobot 3)
4. Tidak setuju (bobot 2)
5. Sangat tidak setuju (bobot 1)

3.7 Teknik Pengolahan Data

3.7.1 Analisa Data Responden

Data responden akan dimasukan ke komputer dengan menggunakan software excel dan SPSS 12.0 For Windows. Dari hasil olahan SPSS akan didapatkan persentase dan frekuensi data responden.

3.7.2 Metode Analisis Data

1) Uji Validitas (*Test of Validitas*)

Analisa Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

2) Uji Reliabilitas

Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai Cronbach alpha yang dihasilkan > 0.60 (Sekaran, 2006). Metode ini akan

menghasilkan koefisien korelasi yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilainya semakin mendekati 1 maka kuisisionernya semakin reliable. Arikunto (1998) juga merumuskan bahwa ada 3 tingkat dalam koefisien reliabilitas, yaitu 0.80 sampai 1,00 adalah tinggi, 0.60 sampai 0.80 adalah sedang, 0.40 sampai 0.60 adalah rendah.

3) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) mempunyai distribusi normal atau tidak (Nugroho, 2005). Suatu data dikatakan baik atau layak untuk digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Variabel-variabel yang digunakan sebelum digunakan untuk menganalisa lebih lanjut maka akan dilakukan pengujian terlebih dahulu dengan tujuan untuk mengetahui penyimpangan asumsi-asumsi dalam variabel-variabel dengan menggunakan uji asumsi klasik. Pengujian yang digunakan dalam uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi (Priyatno, 2010). Adanya multikoleniaritas akan mengakibatkan ketidakpastian

estimasi, sehingga mengarahkan kesimpulan pada hipotesis nol. Efek dari multikoleniaritas ini adalah akan menyebabkan tingginya variabilitas pada sampel. Berarti standar *error* besar, konsekuensinya ketika koefisien diuji, *t*-hitung akan bernilai kecil dari *t*-tabel. Ini menunjukkan tidak adanya hubungan linier antara variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antar residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. (Priyatno, 2010)

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0.05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas. (Priyatno, 2010)

3.7.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi linear berganda. data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 12.0 For Windows dan menggunakan persamaan regresi linear berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana:

Y : Variabel dependent (*OCB*)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X₁ : Variabel independen ke-1 (*Extraversion*)

X₂ : Variabel independen ke-2 (*Agreeableness*)

X₃ : Variabel independen ke-3 (*Neuroticism*)

X₄ : Variabel independen ke-4 (*Conscientiousness*)

X₅ : Variabel independen ke-5 (*Openness to Experience*)

e : Variabel Pengganggu

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan pada level of signifikansi 5%, dengan menggunakan program SPSS seri 12.0 for Windows, yaitu:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengukuran terhadap:

a. Koefisien Korelasi Parsial (R), yang digunakan untuk melihat hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah. (Priyatno, 2010)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat ditentukan dengan melihat koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model. (Priyatno, 2010)

c. Uji F

Uji F merupakan pengujian seluruh variabel independen secara bersama-sama untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. (Priyatno, 2010)

d. Uji T

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial (Priyatno, 2010). Dalam penelitian ini level signifikan (*level of significant*) adalah 95% ($\alpha=5\%$ atau 0.05).

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Organisasi

4.1.1 Profil Organisasi

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi merupakan salah satu rumah sakit swasta yang dimiliki oleh Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumatera Barat. YARSI Sumatera Barat didirikan atas prakarsa Bapak Dr.M.Natsir serta tokoh-tokoh Islam dari DDII, BKPUI, Majelis Ulama dan Pemerintah Daerah Sumatera Barat seperti Bapak Ezzedin, SH, Bapak HMD. Dt. Palimo Kayo, Bapak H.Asnawal Karim, Bapak Drs. Harun Zein dan Bapak Drs.Adam Syamsul Bahri dengan akta notaries Hasan Qalbi No. 20 tanggal 31 Januari 1969. Diawali dengan pendirian YARSI Sumatera Barat tersebut, maka pada tanggal 30 Oktober 1969 didirikanlah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Sumbar yang berlokasi di Jl. Dr.Rivai dan Jl. Yos Sudarso Bukittinggi. Pada saat itu, rumah sakit ini masih berstatus Balai Kesehatan, dan masih menempati bangunan kontrak.

Pada tahun 1972, Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Sumatera Barat mulai menempati gedung milik sendiri di Jl. Batang Agam, Belakang Balok Bukittinggi. Dana pembangunan gedung tersebut bersumber dari dana sumbangan masyarakat, jemaah masjid Bukittinggi dan sekitarnya, Badan Penyantun dan termasuk juga bantuan dari Gubernur Sumatera Barat serta sumbangan dari Pangdam III 17 Agustus, Walikota Padang, PNS se-Sumbar dan sumbangan perorangan.

Pada tahap selanjutnya, dibangunlah bangunan induk yang dananya berasal dari sumbangan Raja Faisal (King Abdul Aziz Bin Saud). Pembangunan selanjutnya juga tidak terlepas dari bantuan dan sumbangan yang diberikan oleh berbagai pihak seperti membangun kamar operasi yang dananya berasal dari Sekretariat Organisasi Islam se-dunia di Mekkah, bantuan Presiden Republik Indonesia untuk pembangunan asrama sekolah perawat, dan sumbangan perorangan untuk pembangunan Vip khusus sebesar Rp. 10.000.000.- per ruangan. Selain bangunan tersebut, bantuan untuk peralatan medis juga diterima dari berbagai pihak baik dalam maupun dari luar negeri.

Pada tanggal 29 Agustus 1977, Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi ditingkatkan statusnya menjadi Rumah Sakit Umum kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.683/Yan.Kes/I.O/77. Selanjutnya pada tanggal 18 Agustus 1999, Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi dengan Type Madya/ C plus, didaftarkan sebagai rumah sakit yang terakreditasi penuh tingkat dasar dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.YM.00.03.3.3.5.3737.

Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Islam Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi selalu menerapkan nilai-nilai luhur Islami. Mulai dari perekrutan karyawan dan staf yang beragama Islam, seragam kerja yang sesuai dengan syariat Islam, penggunaan Bahasa Arab untuk penulisan nama-nama ruangan perawatan dan juga menggunakan ukiran ayat-ayat Alquran yang semakin memperlihatkan suasana kerja yang begitu Islami. Hal ini sangat sesuai dengan motto

yang dimiliki oleh rumah sakit sendiri yaitu “bekerja dan beramal dengan mengharapkan ridha Allah Subhanahuwata’ala”.

Dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya untuk karyawan, Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi menggunakan sistem kerja kontrak dan karyawan tetap. Status karyawan kontrak tersebut bisa diperpanjang oleh rumah sakit berdasarkan pertimbangan kinerja karyawan yang bersangkutan. Setelah jangka waktu tertentu, karyawan kontrak juga berpeluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Hal ini juga didasarkan pada penilaian kinerja karyawan tersebut.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Adapun visi dan misi dari Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi ini adalah sebagai berikut,

Visi:

Mewujudkan Rumah Sakit Islam “Ibnu Sina” Yarsi Bukittinggi sebagai rumah sakit rujukan Islami terbaik di Sumatera Barat tahun 2015.

Misi:

1. Melaksanakan pelayanan prima
2. Melengkapi sarana dan prasarana rumah sakit
3. Meningkatkan profesionalisme
4. Mengadakan kerjasama dengan institusi terkait
5. Menerapkan nilai-nilai Islami dalam memberikan pelayanan di rumah sakit

Sedangkan yang menjadi tujuan dari rumah sakit ini adalah mengurangi angka kesakitan, kematian dan kecacatan melalui pelayanan kuratif, rehabilitatif, disamping pelayanan preventif dan promotif sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kaidah-kaidah Islam tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit serta status sosial.

4.2 Analisa Data

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut, dilakukan pengumpulan informasi dengan metode survei melalui penyebaran kuisisioner sebanyak 94 buah kuisisioner pada tanggal 30 Mei-18 Juni 2011 kepada 94 orang responden (perawat) yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi, dengan tingkat pengembalian 100%.

Dalam lembaran kuisisioner ini, responden tidak diharuskan mencantumkan identitas pribadi responden. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kerahasiaan sumber informasi yang diberikan oleh responden. Pertanyaan dalam kuisisioner dikembangkan dengan menggunakan dua pendekatan. Pertama, pertanyaan yang bersifat terbuka, pertanyaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lain-lain. Kedua, pertanyaan bersifat tertutup. Pertanyaan ini merupakan respon tentang *The Big Five Personality* terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB). Respon responden ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti.

4.2.1 Analisa Deskriptif

4.2.1.1 Gambaran umum responden

1. Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	9	9.6
Perempuan	85	90.4
Total	94	100

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden perempuan (90.4%) lebih dominan daripada responden laki-laki (9.6%). Hal ini disebabkan karena perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi sebagian besar adalah perempuan.

2. Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan umur. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan, diperoleh mayoritas responden berumur antara 21-30 tahun (62.8%) dengan frekuensi 59 orang. Disini dapat dilihat bahwa perawat yang rata-rata berumur 21-30 tahunlah yang paling

banyak bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Hal ini mungkin disebabkan karena batasan umur maksimum yang ditetapkan dalam merekrut perawat adalah dibawah 25 tahun.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	59	62.8
31-40 tahun	27	28.7
41-50 tahun	6	6.4
51-60 tahun	2	2.1
> 60 tahun	0	0
Total	94	100

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

3. Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan Terakhir

Kelompok Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	0	0
SLTA	1	1.1
Diploma	91	96.8
S1	2	2.1
S2/S3	0	0
Total	94	100

Sumber: Hasil olah data primer (2011)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah tamatan Diploma (96.8%). Hal ini disebabkan karena persyaratan yang digunakan dalam perekrutan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi minimal

tamatan Diploma. Oleh karena itulah, mayoritas responden (perawat) rata-rata tamatan Diploma.

4. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan kelompok status pernikahan. Dari tabel 4.4 terlihat bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi rata-rata telah menikah (58.5%).

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase(%)
Belum Menikah	39	41.5
Menikah	55	58.5
Janda	0	0
Duda	0	0
Total	94	100

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Rumah Sakit

Pada bagian ini akan disajikan data berupa tabel mengenai komposisi responden berdasarkan lama bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Rumah Sakit

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	54	57.4
5-14 tahun	28	29.8
15-24 tahun	9	9.6
≥ 25 tahun	3	3.2
Total	94	100

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden (perawat) sudah bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi dibawah 5 tahun (57.4%). Ini menjelaskan bahwa responden belum terlalu lama bekerja di rumah sakit tersebut. Hal ini mungkin saja terkait dengan sistem kerja kontrak yang diberlakukan oleh rumah sakit ini.

4.2.1.2 Gambaran Umum Jawaban Responden

Respon responden terhadap pertanyaan yang diajukan ditunjukkan dengan alternatif jawaban dan skor jawaban yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan menggunakan skala Likert, sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 1
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 2
Cukup Setuju (CS)	diberi skor 3
Setuju (S)	diberi skor 4
Sangat Setuju (SS)	diberi skor 5

Untuk item pertanyaan yang diberi tanda ® perhitungan skor jawabannya dibalik (*reverse*), yaitu:

Sangat Setuju (SS)	diberi skor 1
Setuju (S)	diberi skor 2
Cukup Setuju (CS)	diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	diberi skor 4
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor 5

Sedangkan penilaian tingkat rata-rata jawaban responden ditentukan berdasarkan rentang skala atau Total Capaian Skor (TCS) (Durianto, dkk, 2001).

Rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 : Sangat jelek
- 1,80 – 2,60 : Jelek
- 2,60 – 3,40 : Cukup Baik
- 3,40 – 4,20 : Baik
- 4,20 – 5,00 : Sangat Baik

Tanggapan responden ditinjau dari masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Extraversion*

Tabel 4.6
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian *Extraversion*

No.	Item	Jumlah Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Menyukai banyak bicara	5	21	17	45	6	2.72
2	Suka menyendiri ®	2	0	2	40	50	4.45
3	Penuh energi (bersemangat)	30	59	3	0	2	4.22
4	Memiliki antusias yang tinggi	24	58	8	3	1	4.07
5	Cenderung Pendiam ®	1	9	13	52	19	3.84
6	Tegas	25	54	12	2	1	2.77
7	Pemalu ®	5	39	27	19	4	3.23
8	Outgoing (ramah)	32	54	5	2	1	4.21
	Rata-rata						3.64

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa rata-rata tertinggi kepribadian *extraversion* ditandai dengan karakteristik suka mnenyendiri, yaitu rata-rata 4.45%. Untuk pernyataan ini, lebih dari 50% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka bukanlah pribadi yang suka menyendiri.

Sedangkan sebaliknya, karakteristik kepribadian responden terendah adalah menyukai banyak bicara yaitu memiliki rata-rata 2.72%. Untuk karakteristik kepribadian ini 6 responden (6.38%) menyatakan sangat tidak setuju, 45 responden (47.9%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (18.1%) menyatakan cukup setuju, 21 responden (22.3%) menyatakan setuju dan 5 responden (5.3%) menyatakan sangat setuju. Ini berarti, sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka bukanlah pribadi yang memiliki karakter *extraversion* menyukai banyak bicara.

Secara umum, kepribadian *extraversion* responden sudah baik, yaitu ditunjukkan dengan angka rata-rata sebesar 3.64%. Hal ini berarti sebagian besar responden memiliki karakteristik kepribadian *extraversion* yang cenderung penuh semangat, ramah, berantusias, tegas, dan cukup pemalu.

2. Variabel *Agreeableness*

Tabel 4.7
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian *Agreeableness*

No.	Item	Jumlah Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Cenderung mencari kesalahan orang lain	0	0	4	46	44	1.57
2	Senang membantu dan tidak mementingkan diri sendiri	27	37	16	8	6	3.76
3	Sering memulai pertengkaran dengan orang lain	0	0	3	34	57	1.43
4	Memiliki sifat pemaaf	39	35	17	0	3	4.14
5	Mudah percaya terhadap orang lain	7	27	28	24	8	3.01
6	Kaku dan suka menyendiri	1	0	1	59	33	1.68
7	Perhatian dan baik kepada hampir semua orang	27	41	18	7	1	3.91

No.	Item	Jumlah Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
8	Kadang-kadang kasar kepada orang lain	0	10	8	40	36	1.91
9	Suka bekerjasama dengan orang lain	44	45	4	0	1	4.39
	Rata-rata						2.87

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa rata-rata tertinggi kepribadian *agreeableness* ditandai dengan karakteristik suka bekerjasama dengan orang lain yaitu sebesar 4.39%. Untuk pernyataan ini mayoritas responden menyatakan setuju dan hanya sedikit sekali yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat menyukai kerjasama dengan orang lain.

Sedangkan rata-rata terendah karakteristik kepribadian *agreeableness* responden adalah pada pernyataan sering memulai pertengkaran dengan orang lain (1.43%). Untuk pernyataan ini sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti responden berpendapat bahwa mereka tidak memiliki karakter kepribadian *agreeableness* yang cenderung memulai pertengkaran dengan orang lain.

Secara umum, rata-rata kepribadian *agreeableness* responden adalah sebesar 2.87%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa mereka memiliki karakter kepribadian *agreeableness* yang cukup baik.

3. Variabel *Conscientiousness*

Tabel 4.8
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian
Conscientiousness

No.	Item	Jumlah Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Selalu melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh	19	53	15	7	0	3.89

No.	Item	Jumlah Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
2	Sedikit ceroboh ®	2	12	24	41	15	2.41
3	Pekerja yang dapat diandalkan	11	59	23	1	0	3.85
4	Cenderung tidak teratur ®	0	7	14	45	28	2.00
5	Cenderung malas ®	1	1	5	45	42	1.66
6	Tekun melaksanakan tugas sampai selesai	21	65	7	0	1	4.12
7	Menyukai hal-hal yang efisien	20	61	11	1	1	4.04
8	Membuat rencana dan mengikuti rencana tersebut	20	61	8	4	1	4.01
9	Mudah bimbang (ragu) ®	1	13	29	37	14	2.47
	Rata-rata						3.16

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, rata-rata tertinggi untuk kepribadian *conscientiousness* terdapat pada pernyataan nomor 6 sebesar 4.12 yaitu cenderung menyelesaikan tugas sampai selesai. Untuk pernyataan ini 21 responden (22.3%) menyatakan sangat setuju, 65 responden (69.2%) menyatakan setuju, 7 responden (7.4%) menyatakan cukup setuju dan 1 responden (1.1%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki karakter kepribadian *conscientiousness* yang cenderung mengerjakan pekerjaan sampai selesai.

Rata-rata terendah untuk kepribadian *conscientiousness* terdapat pada pernyataan nomor 5 sebesar 1.66% yaitu cenderung memiliki sifat malas. Untuk pernyataan ini 1 responden (1.1%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1.1%) menyatakan setuju, 5 responden (5.3%) menyatakan cukup setuju, 45 responden (47.9%) menyatakan tidak setuju, 42 responden (44.7%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka tidak memiliki karakter malas.

Secara umum, rata-rata kepribadian *conscientiousness* responden cukup baik yaitu sebesar 3.16%. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka cenderung memiliki kepribadian *conscientiousness* yang cukup baik.

4. Variabel *Neuroticism*

Tabel 4.9
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian *Neuroticism*

No.	Item	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Sering depresi, sedih (murung)	2	12	24	41	15	2.41
2	Selalu rileks, bisa menangani stres dengan baik ®	14	48	32	0	0	2.19
3	Mudah tegang (panik)	1	15	17	57	4	2.49
4	Sering khawatir	20	61	8	4	1	4.01
5	Emosional stabil, tidak mudah marah ®	6	52	24	11	1	2.46
6	Memiliki mood (suasana hati) yang berubah-ubah	27	38	22	7	0	3.90
7	Tetap tenang dalam situasi yang menegangkan ®	13	44	30	7	0	2.33
8	Mudah gugup	1	14	16	52	11	2.38
	Rata-rata						2.77

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari tabel 4.9, rata-rata tertinggi untuk karakteristik kepribadian *neuroticism* terdapat pada item pernyataan nomor 4 sebesar 4.01% yaitu karakter sering khawatir. Untuk pernyataan ini 20 responden (21.3%) menyatakan sangat setuju, 61 responden (64.9%) menyatakan setuju, 8 responden (8.5%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (4.26%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1.1%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki karakter kepribadian *neuroticism* yang sering khawatir.

Rata-rata terendah untuk karakteristik kepribadian *neuroticism* terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu selalu rileks, bisa menangani stres dengan baik sebesar 2.19%. Untuk pernyataan ini 14 responden (14.89%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (45.12%) menyatakan setuju, dan 32 responden (30.1%) menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka memiliki karakter kepribadian *neuroticism* yang selalu rileks dan bisa menangani stres dengan baik.

Secara umum, rata-rata karakteristik kepribadian *neuroticism* responden cukup baik yaitu sebesar 2.77%. Hal ini berarti responden memiliki karakter kepribadian *neuroticism* yang cukup baik.

5. Variabel *Openness to Experience*

Tabel 4.10
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai Kepribadian *Openness to Experience*

No.	Item	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Selalu mendatangkan ide-ide baru yang original	10	53	22	8	1	3.67
2	Selalu ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda	25	53	16	0	0	4.10
3	Cerdas, pemikir yang mendalam	10	54	28	2	0	3.77
4	Memiliki imajinasi yang tinggi	17	51	22	3	1	3.85
5	Memiliki daya cipta (inventif)	10	49	29	5	1	3.66
6	Memiliki nilai-nilai artistik, pengalaman estetika	9	50	23	11	1	3.59
7	Menyukai pekerjaan yang rutin ®	11	50	17	15	1	3.59
8	Suka merenung, bermain dengan ide-ide	6	25	27	30	6	2.95
9	Memiliki sedikit ketertarikan terhadap artistik (seni) ®	14	44	19	15	2	3.56
10	Memiliki kemampuan dalam seni, musik, atau sastra	12	29	29	24	0	3.31
	Rata-rata						3.61

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari tabel 4.10. diketahui rata-rata tertinggi untuk karakteristik kepribadian *openness to experience* terdapat pada pertanyaan nomor 2 yaitu selalu ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda. Rata-ratanya sebesar 4.10%. Untuk pernyataan ini 25 responden (26.6%) menyatakan sangat setuju, 53 responden (56.4%) menyatakan setuju, 16 responden (17%) menyatakan cukup setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa responden memiliki karakter kepribadian *openness to experience* yang sangat baik yaitu selalu ingin tahu terhadap hal-hal yang berbeda.

Sedangkan rata-rata terendah untuk karakteristik kepribadian *openness to experience* terdapat pada pertanyaan nomor 8 sebesar 2.95% yaitu suka merenung dan bermain dengan ide-ide. Untuk pernyataan ini 6 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan cukup setuju, 30 responden menyatakan tidak setuju, dan 6 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka suka merenung dan bermain dengan ide-ide, namun masih banyak responden yang menyatakan bahwa mereka tidak suka merenung ataupun bermain dengan ide-ide.

Namun secara rata-rata karakteristik kepribadian *openness to experience* responden sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata yang diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yaitu sebesar 3.61%. Karakteristik kepribadian *openness to experience* meliputi mendatangkan ide-ide baru, ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda, cerdas dan pemikir yang mendalam, berimajinasi tinggi, berdaya cipta, memiliki nilai-nilai artistik dan pengalaman estetika, menyukai pekerjaan yang rutin,

merenung ataupun bermain dengan ide-ide, tertarik terhadap seni, dan memiliki kemampuan dalam seni, musik atau sastra.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 4.11
Gambaran Umum Jawaban Responden Mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Item	Jawaban Responden					Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
	Interpersonal Helping:						
1	Mau meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja sehubungan dengan masalah pekerjaan	28	52	12	0	2	4.11
2	Sukarela membantu karyawan baru agar menetap dalam pekerjaannya	19	57	16	1	1	3.98
3	Sering menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi permintaan karyawan lainnya yang ingin beristirahat	9	45	32	7	1	3.57
4	Sering meluangkan waktu untuk karyawan baru agar dia merasa diterima dalam kelompok kerja	11	58	23	1	1	3.82
5	Selalu memperlihatkan perhatian yang tulus dan sopan terhadap rekan kerja, sekalipun dalam situasi pribadi	25	52	16	0	1	4.06
	Rata-rata						3.91
	Individual Initiative:						
6	Mampu mengungkapkan pendapat secara jujur meskipun orang lain mungkin tidak setuju	10	55	22	7	0	3.72
7	Sering memotivasi orang lain untuk memberikan ide-ide dan pendapat mereka	16	61	16	1	0	3.98
8	Selalu mendorong orang lain untuk mencoba cara baru dan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya	23	51	19	1	0	4.02
9	Selalu mendorong rekan kerja yang diam atau ragu-ragu untuk menyuarakan pendapat mereka	19	54	17	3	1	3.93
10	Sering berkomunikasi dengan rekan kerja tentang bagaimana meningkatkan kelompok	14	55	25	0	0	3.88

Rata-rata								3.91
No.	Item	Jawaban Responden					Rata-rata	
		SS	S	CS	TS	STS		
Personal Industry:								
11	Jarang melupakan pekerjaan sekalipun ketika memiliki alasan yang tepat	13	55	21	5	0		3.81
12	Selalu melaksanakan tugas-tugas tanpa ada kesalahan yang besar	12	36	37	9	0		3.54
13	Melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan perhatian ekstra	13	48	24	8	1		3.68
14	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan	17	47	28	2	0		3.84
Rata-rata								3.72
Loyal Boosterism:								
15	Selalu membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya	13	41	31	8	1		3.61
16	Selalu mendorong teman-teman dan keluarga untuk menggunakan produk organisasi	12	42	32	8	0		3.62
17	Selalu membela organisasi ketika pihak luar mengkritik	13	43	31	5	2		3.64
18	Selalu menunjukkan kebanggaan ketika mewakili organisasi di depan umum	16	44	21	10	3		3.64
19	Selalu aktif mempromosikan produk-produk dan pelayanan organisasi kepada konsumen potensial	15	43	31	2	3		3.69
Rata-rata								3.64
Rata-rata Total								3.80

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tertinggi perilaku *OCB* berdasarkan dimensinya terdapat pada dimensi *Interpersonal Helping*, dan dimensi *Individual Initiative* yaitu masing-masing sebesar 3,91%. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menampilkan perilaku *OCB* yang saling membantu dan memiliki inisiatif sendiri.

Sedangkan rata-rata tertinggi perilaku *OCB* yang ditampilkan oleh responden adalah pada dimensi *Interpersonal Helping* yaitu kesediaan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja sehubungan dengan masalah pekerjaan yang dihadapi rekan kerja tersebut yaitu sebesar 4.11%. Untuk pernyataan ini 28 responden (29.8%) menyatakan sangat setuju, 52 responden (55.3%) menyatakan setuju, 12 responden (12.8%) menyatakan cukup setuju, dan 2 responden (2.13%) menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar responden lebih cenderung menampilkan perilaku *OCB* yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja sehubungan dengan masalah pekerjaan yang dihadapinya.

Sedangkan rata-rata terendah perilaku *OCB* yang ditampilkan oleh responden terdapat pada dimensi *Personal Industry* yaitu perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas tanpa ada kesalahan yang besar sebesar 3.54%. Untuk pernyataan ini 12 responden (12.8%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (38.3%) menyatakan setuju, 37 responden (39.4%) menyatakan cukup setuju, dan 9 responden (9.6%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden setuju bahwa mereka selalu melaksanakan tugas-tugas tanpa ada kesalahan yang besar, namun masih ada sebagian responden yang menyatakan bahwa mereka masih melakukan kesalahan-kesalahan besar dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Secara umum, rata-rata perilaku *OCB* yang ditampilkan oleh responden sudah baik yaitu sebesar 3.80%. Jadi secara keseluruhan, responden sudah menampilkan perilaku *OCB* dengan baik, seperti bersedia membantu sesama rekan kerja, mau

mengungkapkan pendapat dan memotivasi orang lain, bertanggung jawab terhadap tugas, dan setia terhadap organisasi.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. (Priyatno, 2010)

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total. Dari perhitungan hasil korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi koefisien korelasi atau bisa juga dengan menggunakan penilaian langsung terhadap koefisien. Dalam penelitian ini penilaian langsung dilakukan langsung terhadap koefisien, dengan batas minimum valid 0.210. Penilaian dilakukan pada program SPSS dengan teknik pengujian *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*).

Pengujian dilakukan langsung terhadap 94 responden dengan 63 butir pernyataan dengan nilai koefisien minimal 0.210. Pengujian validitas ini menghasilkan 46 item pertanyaan yang valid. Hal ini berarti ada 17 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dengan batas minimal koefisien 0,210. Butir pertanyaan tersebut adalah pertanyaan 1, 2, 5, 7 pada *extraversion*, pertanyaan 1, 3, 5, 6, 8 pada *agreeableness*, pertanyaan 2, 4, 5, 9 pada *conscientiousness*, pertanyaan 1, 3, 8 pada *neuroticism* dan pertanyaan 10 pada *Openness to Experience*. Tabel berikut memperlihatkan rangkuman hasil uji validitas.

Tabel 4.12
Hasil Rangkuman Uji Validitas

No.	Pernyataan/indikator	r tabel	r hitung	Ket
	<i>Extraversion</i>			
1	Menyukai banyak bicara	0.210	-0.051	<i>Tidak valid</i>
2	Suka menyendiri	0.210	0.103	<i>Tidak valid</i>
3	Penuh energi (bersemangat)	0.210	0.490	<i>Valid</i>
4	Memiliki antusias yang tinggi	0.210	0.469	<i>Valid</i>
5	Cenderung Pendiam	0.210	0.150	<i>Tidak valid</i>
6	Tegas	0.210	0.531	<i>Valid</i>
7	Pemalu	0.210	0.117	<i>Tidak valid</i>
8	Outgoing (ramah)	0.210	0.529	<i>Valid</i>
	<i>Agreeableness</i>			
1	Cenderung mencari kesalahan orang lain	0.210	0.067	<i>Tidak valid</i>
2	Senang membantu dan tidak mementingkan diri sendiri	0.210	0.402	<i>Valid</i>
3	Sering memulai pertengkaran dengan orang lain	0.210	0.008	<i>Tidak valid</i>
4	Memiliki sifat pemaaf	0.210	0.477	<i>Valid</i>
5	Mudah percaya terhadap orang lain	0.210	0.077	<i>Tidak valid</i>
6	Kaku dan suka menyendiri	0.210	-0.012	<i>Tidak valid</i>
7	Perhatian dan baik kepada hampir semua orang	0.210	0.587	<i>Valid</i>
8	Kadang-kadang kasar kepada orang lain	0.210	0.063	<i>Tidak valid</i>
9	Suka bekerjasama dengan orang lain	0.210	0.523	<i>Valid</i>
	<i>Conscientiousness</i>			
1	Selalu melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh	0.210	0.315	<i>Valid</i>
2	Sedikit ceroboh	0.210	0.188	<i>Tidak valid</i>
3	Pekerja yang dapat diandalkan	0.210	0.572	<i>Valid</i>

No.	Pernyataan/indikator	r tabel	r hitung	Ket
4	Cenderung tidak teratur	0.210	0.087	<i>Tidak valid</i>
5	Cenderung malas	0.210	0.071	<i>Tidak valid</i>
6	Tekun melaksanakan tugas sampai selesai	0.210	0.614	<i>Valid</i>
7	Menyukai hal-hal yang efisien	0.210	0.504	<i>Valid</i>
8	Membuat rencana dan mengikuti rencana tersebut	0.210	0.446	<i>Valid</i>
9	Mudah bimbang (ragu)	0.210	0.072	<i>Tidak valid</i>
	Neuroticism			
1	Sering depresi, sedih (murung)	0.210	0.188	<i>Tidak valid</i>
2	Selalu rileks, bisa menangani stres dengan baik	0.210	-0.375	<i>Valid</i>
3	Mudah tegang (panik)	0.210	0.127	<i>Tidak valid</i>
4	Sering khawatir	0.210	0.446	<i>Valid</i>
5	Emosional stabil, tidak mudah marah	0.210	-0.286	<i>Valid</i>
6	Memiliki mood (suasana hati) yang berubah-ubah	0.210	0.368	<i>Valid</i>
7	Tetap tenang dalam situasi yang menegangkan	0.210	-0.432	<i>Valid</i>
8	Mudah gugup	0.210	0.090	<i>Tidak valid</i>
	Openness to Experience			
1	Selalu mendatangkan ide-ide baru yang original	0.210	0.560	<i>Valid</i>
2	Selalu ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda	0.210	0.491	<i>Valid</i>
3	Cerdas, pemikir yang mendalam	0.210	0.481	<i>Valid</i>
4	Memiliki imajinasi yang tinggi	0.210	0.574	<i>Valid</i>
5	Memiliki daya cipta (inventif)	0.210	0.514	<i>Valid</i>
6	Memiliki nilai-nilai artistik, pengalaman estetika	0.210	0.490	<i>Valid</i>
7	Menyukai pekerjaan yang rutin	0.210	0.449	<i>Valid</i>
8	Suka merenung, bermain dengan ide-ide	0.210	0.210	<i>Valid</i>
9	Memiliki ketertarikan terhadap artistik (seni)	0.210	0.340	<i>Valid</i>
10	Memiliki kemampuan dalam seni, musik, atau sastra	0.210	0.156	<i>Tidak valid</i>
	Organizational Citizenship Behavior			
1	Mau meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja sehubungan dengan masalah pekerjaan	0.210	0.624	<i>Valid</i>
2	Sukarela membantu karyawan baru agar menetap dalam pekerjaannya	0.210	0.702	<i>Valid</i>
3	Sering menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi permintaan karyawan lainnya yang ingin beristirahat	0.210	0.514	<i>Valid</i>
4	Sering meluangkan waktu untuk karyawan baru agar dia merasa diterima dalam kelompok kerja	0.210	0.744	<i>Valid</i>
5	Selalu memperlihatkan perhatian yang tulus dan sopan terhadap rekan kerja, sekalipun dalam situasi pribadi	0.210	0.678	<i>Valid</i>
6	Mampu mengungkapkan pendapat secara jujur meskipun orang lain mungkin tidak setuju	0.210	0.382	<i>Valid</i>
7	Sering memotivasi orang lain untuk memberikan ide-ide dan pendapat mereka	0.210	0.596	<i>Valid</i>

No.	Pernyataan/indikator	r tabel	r hitung	Ket
8	Selalu mendorong orang lain untuk mencoba cara baru dan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya	0.210	0.592	Valid
9	Selalu mendorong rekan kerja yang diam atau ragu-ragu untuk menyuarakan pendapat mereka	0.210	0.580	Valid
10	Sering berkomunikasi dengan rekan kerja tentang bagaimana meningkatkan kelompok	0.210	0.644	Valid
11	Jarang melupakan pekerjaan sekalipun ketika memiliki alasan yang tepat	0.210	0.572	Valid
12	Selalu melaksanakan tugas-tugas tanpa ada kesalahan yang besar	0.210	0.508	Valid
13	Melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan perhatian ekstra	0.210	0.618	Valid
14	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan	0.210	0.593	Valid
15	Selalu membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya	0.210	0.410	Valid
16	Selalu mendorong teman-teman dan keluarga untuk menggunakan produk organisasi	0.210	0.549	Valid
17	Selalu membela organisasi ketika pihak luar mengkritik	0.210	0.574	Valid
18	Selalu menunjukkan kebanggaan ketika mewakili organisasi di depan umum	0.210	0.516	Valid
19	Selalu aktif mempromosikan produk dan pelayanan organisasi kepada konsumen potensial	0.210	0.456	Valid

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 6 variabel yang diuji yaitu model kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Rangkuman hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N (Awal)	Cronbach's Alpha (Awal)	N (Akhir)	Cronbach's Alpha (Akhir)
<i>Extraversion</i>	8	0.500	4	0.778
<i>Agreeableness</i>	9	0.420	4	0.723

Variabel	N (Awal)	Cronbach's Alpha (Awal)	N (Akhir)	Cronbach's Alpha (Akhir)
<i>Conscientiousness</i>	9	0.512	5	0.698
<i>Neuroticism</i>	8	0.372	5	-0.647
<i>Openness to experience</i>	10	0.793	9	0.788
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19	0.916	19	0.916

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

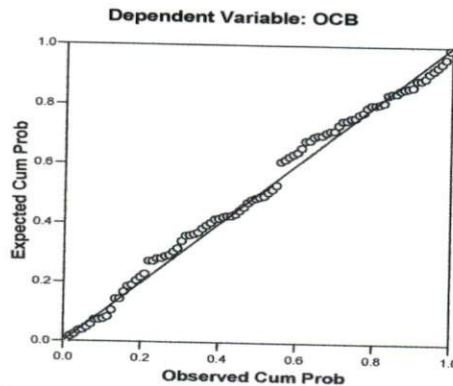
Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach's alpha akhir untuk *extraversion* sebesar 0.778, untuk *agreeableness* sebesar 0.723, untuk *conscientiousness* sebesar 0.698, untuk *neuroticism* sebesar -0.647, untuk *openness to experience* sebesar 0.788 dan untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0.916. Menurut Sekaran (2006), jika nilai reliabilitas lebih dari 0.6 dinyatakan dapat diterima. Dari hasil penelitian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dengan demikian seluruh instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel / handal.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model penelitian ini adalah data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Kelayakan normalitas dapat dilihat berdasarkan penyebaran titik-titik yang terdapat pada grafik. Apabila populasi data tidak normal, maka titik-titik pada grafik akan menyebar menjauhi garis diagonal. Sebaliknya jika populasi data normal, maka titik-titik pada grafik akan menyebar mendekati garis diagonal.

Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan ringkasan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.1 dibawah ini:

Gambar 4.14
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa populasi data yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada titik-titik grafik yang menyebar mendekati garis diagonal.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi, uji multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

4.2.4.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Extraversion</i>	0.907	1.103	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Agreeableness</i>	0.564	1.773	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Conscientiousness</i>	0.494	2.024	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Neuroticism</i>	0.812	1.232	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Openness to experience</i>	0.608	1.643	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Menurut Nugroho (2005), deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain dapat dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance*. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0.1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0.1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen.

4.2.4.2 Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat autokorelasi. Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan Durbin Watson. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan metode Durbin Watson adalah jika nilai D terletak antara 1,65 dan 2,35 maka tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, jika nilai D terletak antara 1,21 dan 1,65 atau terletak antara 2,35 dan 2,79 maka tidak ada kesimpulan yang dapat diambil dan jika nilai D lebih

kecil dari 1,21 atau nilai D lebih besar 2,79 maka terdapat autokorelasi dalam model regresi. Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Durbin-Watson dengan Predictors (Constant)

Variabel	Durbin-Watson
<i>Extraversion</i>	2.121
<i>Agreeableness</i>	
<i>Conscientiousness</i>	
<i>Neuroticism</i>	
<i>Openness to experience</i>	

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari hasil pengujian Durbin –Watson diperoleh angka 2.068 yang terletak antara 1.65 dan 2.35, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus memiliki persamaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya masalah heterokedastisitas yaitu perbedaan *variance* residual antara suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah jika signifikansi korelasi kurang dari 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Suatu model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. (Priyatno, 2010).

Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Correlations
<i>Extraversion</i>	0.424
<i>Agreeableness</i>	0.909
<i>Conscientiousness</i>	0.938
<i>Neuroticism</i>	0.556
<i>Openness to experience</i>	0.998

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk masing-masing variabel independen berada diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*). Hal ini dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variabel independen. Pengujian terhadap koefisien regresi variabel-variabel independen dilakukan dengan dua arah (*two tail*) dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 88 ($n-k-1=94-5-1$).

Tabel 4.18
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	T _{hitung}	Signifikansi
	(B)	Std error	(B)		
Konstanta	0.958	0.624		1.535	0.128
<i>Extraversion</i>	0.140	0.069	0.150	2.037	0.045
<i>Agreeableness</i>	0.253	0.067	0.356	3.801	0.000

Variabel	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	T _{hitung}	Signifikansi
	(B)	Std error	(B)		
<i>Conscientiousness</i>	0.289	0.105	0.276	2.761	0.007
<i>Neuroticism</i>	-0.199	0.133	-0.116	-1.493	0.139
<i>Openness to experience</i>	0.182	0.086	0.190	2.110	0.038
R	0.752				
R Square	0.565				
F _{hitung}	22.887				
Signifikansi F	0.000				

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Berdasarkan hasil analisa regresi dengan menggunakan program SPSS 12.0

For Windows, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.958 + 0.140X_1 + 0.253X_2 + 0.289X_3 - 0.199X_4 + 0.182X_5 + e$$

Dimana :

$X_1 = Extraversion$

$X_2 = Agreeableness$

$X_3 = Conscientiousness$

$X_4 = Neuroticism$

$X_5 = Openness to experience$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan nilai konstanta sebesar 0.958 menunjukkan bahwa jika nilai kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* adalah tetap maka nilai *OCB* karyawan adalah sebesar 0.958.

Koefisien regresi untuk variabel *extraversion* sebesar 0.140, menjelaskan bahwa jika nilai *extraversion* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai *OCB*

karyawan akan meningkat sebesar 0.140, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara *extraversion* dengan *OCB* karyawan. Artinya, jika karakter karyawan yang bersemangat, memiliki antusias yang tinggi, tegas dan ramah semakin meningkat, maka akan semakin tinggi juga *OCB* karyawan tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel *agreeableness* adalah sebesar 0.253, yang mengindikasikan bahwa jika skor nilai untuk *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* adalah tetap atau 0 dan skor nilai *agreeableness* mengalami peningkatan maka nilai *OCB* karyawan akan meningkat sebesar 0.253. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara *agreeableness* dengan *OCB* karyawan. Artinya, jika semakin tinggi kepribadian karyawan yang cenderung mudah bekerja sama dengan orang lain maka akan semakin tinggi *OCB* karyawan tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel *conscientiousness* sebesar 0.289, artinya jika nilai *conscientiousness* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *OCB* akan mengalami peningkatan sebesar 0.289 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *OCB* karyawan. Dengan kata lain, jika kepribadian karyawan yang cenderung berhati-hati, disiplin, patuh, dan bertujuan untuk mencapai harapan yang diinginkan semakin meningkat, maka *OCB* karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi untuk variabel *neuroticism* sebesar -0.199, menjelaskan bahwa jika nilai *neuroticism* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai *OCB* karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.199, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience*) tetap. Koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara *neuroticism* dengan *OCB* karyawan. Artinya, jika kecenderungan karyawan untuk mengalami emosi negatif meningkat maka akan semakin rendah *OCB* karyawan tersebut. Sebaliknya, jika kecenderungan karyawan untuk mengalami emosi negatif menurun maka akan semakin tinggi *OCB* karyawan tersebut.

Koefisien regresi untuk variabel *openness to experience* sebesar 0.182, artinya jika nilai *openness to experience* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *OCB* akan mengalami peningkatan sebesar 0.182 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif *openness to experience* artinya terjadi hubungan positif antara *openness to experience* dengan *OCB* karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan semakin memiliki minat yang tinggi dan tertarik terhadap hal-hal baru, maka *OCB* karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau

pengujian secara individu (parsial) pada tingkat alpha 5% yang merupakan batas kesalahan menolak data.

Kriteria pengujiannya yaitu:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Hasil analisa Uji T dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Analisa Uji T

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
<i>Extraversion</i>	2.037	0.045	Signifikan
<i>Agreeableness</i>	3.801	0.000	Signifikan
<i>Conscientiousness</i>	2.761	0.007	Signifikan
<i>Neuroticism</i>	-1.493	0.139	Tidak signifikan
<i>Openness to experience</i>	2.110	0.038	Signifikan

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

1. Pengaruh *Extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai t hitung untuk *extraversion* sebesar 2.037 dengan signifikansi 0.045. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df)= $n-k-1=94-5-1=88$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.987. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.037 > 1.987$) dan nilai signifikansi sebesar 0.041 ($sig < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *extraversion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Jadi, kepribadian karyawan yang periang, bersemangat, memiliki antusias yang tinggi, tegas dan ramah berpengaruh terhadap *OCB* karyawan tersebut.

2. Pengaruh *Agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai t hitung untuk *agreeableness* sebesar 3.801 dengan signifikansi 0.045. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas $(df)=n-k-1=94-5-1=88$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.987. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3.801 > 1.987$) dan nilai signifikansi sebesar 0.045 ($sig < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya *agreeableness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan. Jadi, semakin tinggi kepribadian karyawan yang cenderung mudah bekerja sama dengan orang lain maka semakin tinggi pula tingkat *OCB* karyawan tersebut.

3. Pengaruh *Conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai t hitung untuk *conscientiousness* sebesar 2.761 dengan signifikansi 0.007. Jika dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas $(df)=n-k-1=94-5-1=88$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.987. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2.761 > 1.987$) dan nilai signifikansi sebesar 0.007 ($sig < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya *conscientiousness* memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan. Jadi, jika kepribadian karyawan yang cenderung hati-hati, disiplin, patuh, dan bertujuan mencapai harapan yang diinginkan meningkat, maka akan semakin meningkat pula *OCB* karyawan tersebut.

4. Pengaruh *Neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai *t* hitung untuk *neuroticism* sebesar -1.493 dengan signifikansi 0.139. Jika dibandingkan dengan *t* tabel pada derajat bebas $(df)=n-k-1=94-5-1=88$, dimana *n* = jumlah sampel, dan *k* = jumlah variabel independen, nilai *t* tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.987. Dengan demikian $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ ($-1.987 \leq -1.493 \leq 1.987$) dan nilai signifikansi sebesar 0.139 ($\text{sig} > 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_04 diterima dan H_{a4} ditolak, artinya *neuroticism* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Jadi, kecenderungan karyawan untuk mengalami emosi negatif tidak berpengaruh terhadap *OCB* mereka.

5. Pengaruh *Openness to Experience* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari tabel 4.18 diperoleh nilai *t* hitung untuk *openness to experience* sebesar 2.110 dengan signifikansi 0.038. Jika dibandingkan dengan *t* tabel pada derajat bebas $(df)=n-k-1=94-5-1=88$, dimana *n* = jumlah sampel, dan *k* = jumlah variabel independen, nilai *t* tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 1.987. Dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.110 > 1.987$) dan nilai

signifikansi sebesar 0.038 ($\text{sig} < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *openness to experience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan. Jadi, semakin tinggi kepribadian karyawan yang cenderung mudah bekerja sama dengan orang lain maka semakin tinggi pula tingkat *OCB* karyawan tersebut. Jadi, jika karyawan semakin memiliki minat yang tinggi dan tertarik terhadap hal-hal baru, maka *OCB* karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

Dari paparan hasil pengujian di atas dapat dilihat dari lima faktor kepribadian *The Big Five Personality*, *agreeableness* memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap *OCB* karyawan yaitu sebesar 3.801 dan tingkat signifikansi paling kecil yaitu sebesar 0.000, kemudian diikuti oleh variabel *conscientiousness* sebesar 2.761 dengan tingkat signifikansi 0.007, *openness to experience* sebesar 2.110 dengan tingkat signifikansi 0.038 dan variabel *extraversion* sebesar 2.037 dengan tingkat signifikansi 0,045.

4.2.6.2 Uji F

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel independen yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Untuk itu dilakukan analisa Uji F atau uji Anova. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*OCB*).

Kriteria tingkat signifikan pada pengujian ini adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas lebih kecil dari 0.05, berarti semua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0.05, berarti semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.833	5	2.567	22.887	.000 ^a
	Residual	9.869	88	.112		
	Total	22.702	93			

Predictors: (Constant), Openness to Experience, Agreeableness, Extraversion, Neuroticism, Conscientiousness. Dependent Variabel: OCB

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Berdasarkan hasil analisa regresi pada tabel 4.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 22.887 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan F tabel pada derajat bebas (df) = $n-k-1 = 94-5-1 = 88$, dimana n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen, nilai F tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0.05) adalah 2.318. Dengan demikian f hitung $>$ f tabel ($22.887 > 2.318$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0.05$). Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB karyawan.

4.2.6.3 Uji R dan Uji R²

Uji koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 4.21
Hasil Uji R dan Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.562	.541	.335

a Predictors: (Constant), Openness to Experience, Agreeableness, Extraversion, Neuroticism, Conscientiousness

b Dependent Variabel: OCB

Sumber : Hasil olah data primer (2011)

Koefisien yang dihasilkan menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati angka 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati angka nol maka hubungan yang terjadi semakin lemah. (Priyatno, 2010)

Dari hasil analisa regresi berganda pada tabel 4.20 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.752. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* mempunyai hubungan yang kuat dengan *OCB* yaitu sebesar 75.2%.

Sedangkan uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (*extraversion*, *agreeableness*,

conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience) secara serentak terhadap variabel dependen (*OCB*). Koefisien yang dihasilkan menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai R^2 0, berarti tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati atau sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Dalam model penelitian ini, nilai determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R Square*. Hal ini disebabkan karena model ini menggunakan lebih dari dua variabel independen. (Priyatno, 2010). Berdasarkan hasil analisa regresi pada tabel 4.20 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.541, artinya tingkat *OCB* karyawan mampu dijelaskan oleh model kepribadian karyawan (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*) yaitu sebesar 54.1%. Sedangkan sisanya 45.9% (100 - 54.1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Jadi, karena nilai *Adjusted R Square* mendekati 1 maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 94 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Dari hasil analisa deskriptif sebelumnya dapat diketahui bahwa lebih banyak responden perempuan (90.4%) dibandingkan dengan responden laki-laki (9.6%). Responden umumnya berumur antara 21–30 tahun (62.8%) dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah tamatan Diploma (96.8%). Sebagian besar responden sudah berkeluarga (59.6%) dan paling banyak telah bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi dibawah 5 tahun (57.4%). Responden umumnya menampilkan *OCB* berdasarkan karakter kepribadian yang dimilikinya, rata-rata kepribadian yang dimiliki responden secara berurutan yaitu kepribadian *extraversion* (3.64%), *openness to experience* (3.61%), *conscientiousness* (3.16%) *agreeableness* (2.87%) dan *neuroticism* (2.77%).

Dari hasil analisa regresi, diketahui bahwa *extraversion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki karakter penuh semangat, ramah berantusias, tegas cenderung menampilkan *OCB* dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kumar (2009), Singh (2009), serta Purba dan Ali Nina (2004). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB*. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Elanain (2007), dan Syahril dan Widyarini (2007) yang menyatakan bahwa *extraversion* tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *OCB*.

Pada kepribadian *agreeableness*, berdasarkan hasil analisa regresi yang dilakukan ditemukan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi selalu bersedia menolong rekan kerja, memiliki inisiatif yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas.

Hasil penelitian tentang kepribadian *agreeableness* ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kumar (2009), Syahril dan Widyarini (2007), dan Purba dan Ali Nina (2004), dimana dalam penelitian tersebut juga ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kepribadian *agreeableness* terhadap *OCB*. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi cenderung mengutamakan perilaku suka membantu orang lain (*OCB*).

Selanjutnya, untuk kepribadian *conscientiousness*, berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini kepribadian *conscientiousness* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang memiliki nilai positif dan nilai *t* hitung yang lebih besar dari nilai *t* tabel dengan signifikansi yang lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

karyawan yang selalu melaksanakan pekerjaan secara tekun dan menyeluruh, dapat diandalkan, dan terorganisir, akan menampilkan *OCB* yang baik seperti bersedia membantu rekan kerja, bertanggung jawab terhadap tugas, serta memiliki inisiatif yang tinggi.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Ali Nina (2004), Elanain (2007), Syahril dan Widyarini (2007), Singh (2009), serta Kumar (2009). Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang suka bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkannya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan serta sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.

Untuk variabel *neuroticism*, dari hasil analisis regresi dinyatakan bahwa *neuroticism* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *OCB* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi dan nilai *t* hitung yang lebih kecil dari *t* tabel dengan signifikansi yang lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan meskipun karakter kepribadian *neuroticism* karyawan meningkat, namun tetap tidak akan berpengaruh terhadap *OCB* karyawan tersebut.

Hasil penelitian terhadap variabel *neuroticism* ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Widyarini (2007) yang juga menyatakan bahwa *neuroticism* memiliki kontribusi yang tidak signifikan terhadap *OCB* karyawan. Dari hasil penelitian, *neuroticism* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *OCB*

karyawan disebabkan karena kepribadian ini dianggap tidak bisa untuk selalu siap jika menghadapi keadaan yang memiliki konsentrasi penuh dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sedangkan karakteristik yang lebih sesuai untuk menampilkan *OCB* adalah bersifat kooperatif, bertanggung jawab, dapat dipercaya, dan memiliki kreativitas dalam memberikan potensi terbaik kepada organisasi. Begitu juga dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki kepribadian *neuroticism* tentu saja tidak akan bisa selalu siap untuk menghadapi situasi atau kondisi yang memerlukan konsentrasi penuh seperti keadaan darurat yang sering terjadi pada pasien di rumah sakit. Hal ini akan menyebabkan mereka sulit untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat dan mereka juga tidak akan bisa menampilkan perilaku *OCB* dengan baik.

Selanjutnya untuk variabel *openness to experience*, berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan. Temuan ini mengindikasikan karyawan yang memiliki kepribadian *openness to experience* yang tinggi seperti mampu memberikan ide-ide baru, memiliki rasa ingin tahu, imajinatif dan kreatif akan mampu menampilkan *OCB* yang tinggi dengan cara bersedia membantu rekan kerja, berinisiatif, bertanggung jawab terhadap tugas dan loyal terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dan penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Ali Nina (2004), Syahril dan Widyarini (2007), Elanain (2007), serta Kumar (2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian

openness to experience yang tinggi akan memiliki sikap ingin tahu, memiliki banyak ide (kreatif), dan cerdas akan mampu menampilkan *OCB* yang tinggi.

Secara simultan, juga ditemukan bahwa *The Big Five Personality* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi. Besar pengaruh yang diberikan oleh *The Big Five Personality* terhadap *OCB* adalah sebesar 56.5%, sedangkan sisanya sebesar 45.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui diantara kelima variabel yang diuji, kepribadian *agreeableness* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi *OCB* karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kumar (2009) yang mengindikasikan bahwa individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang senang membantu dan tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan suka bekerjasama dengan orang lain akan menampilkan *OCB* yang lebih tinggi dari individu yang memiliki kepribadian lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka pada bagian akhir ini penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup dari skripsi ini.

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor *The Big Five Personality* (kepribadian lima besar) yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.
2. Faktor kepribadian *extraversion* memiliki t hitung sebesar 2.037 dan signifikansi sebesar 0.045, faktor kepribadian *agreeableness* memiliki t hitung sebesar 3.801 dan signifikansi sebesar 0.000, faktor kepribadian *conscientiousness* memiliki t hitung sebesar 2.761 dan signifikansi sebesar 0.007, faktor kepribadian *neuroticism* memiliki t hitung sebesar -1.493 dan signifikansi sebesar 0.139 dan faktor kepribadian *openness to experience* memiliki t hitung sebesar 2.110 dan signifikansi sebesar 0.038. Dari kelima faktor tersebut faktor kepribadian *neuroticism* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Sedangkan empat faktor kepribadian lainnya yaitu *extraversion*,

agreeableness, *conscientiousness*, dan *openness to experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 .

3. Dari semua faktor kepribadian yang diteliti, kepribadian *agreeableness* merupakan model kepribadian yang memberikan kontribusi paling tinggi dengan nilai t hitung sebesar 3.801, kemudian diikuti oleh variabel *conscientiousness* dengan nilai t hitung sebesar 2.761, variabel *openness to experience* dengan nilai t hitung sebesar 2.110 dan variabel *extraversion* dengan nilai t hitung sebesar 2.037 .
4. Secara simultan, tingkat *OCB* karyawan dipengaruhi oleh faktor *The Big Five Personality* (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*) sebesar 54.1 %, sedangkan sisanya sebesar 45.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memiliki implikasi bagi pimpinan organisasi untuk memahami kepribadian karyawannya. Pimpinan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pertimbangan seleksi dalam melakukan perekrutan karyawan baru dilihat dari sisi kepribadian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut. Pimpinan harus bisa memahami karakteristik kepribadian karyawan yang bagaimana yang dapat menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik sehingga dapat mendorong efisiensi dan efektifitas organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Seperti kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Diantaranya adalah lingkup penelitian yang sempit, yaitu hanya dilakukan terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi dan tidak termasuk karyawan umum, dokter dan tenaga manajerial lainnya. Disamping itu, penelitian ini hanya mengukur OCB total karyawan saja, tidak mengukur OCB berdasarkan masing-masing dimensinya.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan, keterbatasan, serta implikasi penelitian di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Para pimpinan organisasi hendaknya lebih memperhatikan *OCB* karyawan. Hal ini disebabkan *OCB* yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sehingga organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.
2. Tingkatan *OCB* yang mampu ditampilkan oleh karyawan tergantung pada kepribadian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam melakukan perekrutan, sebaiknya pimpinan organisasi lebih mengutamakan merekrut karyawan yang memiliki kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *extraversion*, karena keempat faktor kepribadian tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti pengaruh *The Big Five Personality* terhadap masing-masing dimensi *OCB* agar didapatkan pemahaman yang lebih dalam.
4. Belum maksimalnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijadikan masukan bagi penelitian selanjutnya dengan memperbesar jumlah sampel sehingga hasil data yang didapatkan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Chen, Chun-Hsi V., Shih-Jon W. Wei-Chieh C., and Chin-Shin H. 2008. "The Effect of Leader-Member Exchange, Trust, Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior in Nurses", *Journal of Nursing Research*, 16(4), 321-328.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Gramedia
- Durianto, Darmadi, Sugiarto, Tony Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. PT Gramedia: Jakarta
- Elanain, H.A. 2007. "Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?" *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., and Mahmudul Haq. 2004. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents", *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- John, P. Oliver and Sanjay S. 1999. "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives".

- Kumar, Kuldeep. 2009. "Linking the 'Big Five' Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Psychological Studies*, 1(4), 73-81.
- Kwantes, Cather and ine T., Charlotte M.K., Ben C.H.K., and S. Towson. 2008. "Culture's influence on the perception of OCB as in-role or extra-role", *International Journal of Intercultural Relations*, 32(3), 229-243.
- Miao, Ren-Tao. 2011. "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China", *Institute of Behavioral and Applied Management. All Rights Reserved*, 105-127.
- Moorman, R.H. and Gerald L. Blakely. 1995. "Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. 1997. "Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance". *Journal of Applied Psychology*, 82: 262-270.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., and Bacharach, 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.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistika dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediacom
- Purba, D.E. & Ali Nina L.S. 2004. “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior”, *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sharma, Dr. Jai P., Dr. N. Bajpai, and Prof. U. Holani . 2011. “Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective”, *International Journal of Business and Management*, 6(1), 67-75.
- Simanullang, M. E. Parulian. 2010. “Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa. Skripsi Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Singh, Akhilendra K., A.P. Singh. 2009. “Does Personality Predict Organisational Citizenship Behavior among Managerial Personnel”, *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291-298.

Sugiyono. 2009. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Syahril, Nuraida & MM. N. Widyarini. 2007. “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian”, *Jurnal Psikologi*, 1(1), 40-46.

Wijayanti, V. dan Budiharto, S. 2008. “Hubungan Antara Motif Berprestasi dengan Organizational Citizenship Behaviors Pada Karyawan PT. Ge Lighting Indonesia”. Naskah Publikasi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta

Lampiran I

KUISIONER PENELITIAN

**Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational
Citizenship Behavior**

Responden yang terhormat,

Saya adalah seorang mahasiswi tingkat akhir Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas, Padang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi mengenai *Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian karyawan terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden sangat membantu kelancaran penelitian saya. Untuk itu saya berharap pengisian kuisisioner ini dilakukan dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kuisisioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Selamat bekerja dan semoga sukses

Hormat saya,

SEFRINA DEWI
BP: 07152077

BAGIAN I

Pernyataan pada bagian ini merupakan pernyataan yang berhubungan dengan **identitas responden**. Berilah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pernyataan yang sesuai dengan pilihan anda.

1. **Nama:**(boleh diisi atau tidak)

2. **Alamat:**.....
.....

3. **Jenis Kelamin:**

- Pria
 Wanita

4. **Umur:**

- 21 - 30 tahun 31 - 40 tahun 41 - 50 tahun
 51-60 tahun di atas 60 tahun

5. **Pendidikan Terakhir:**

- SMP SMA Diploma
 S-1 S-2/S-3

6. **Status Perkawinan:**

- Belum Menikah Menikah
 Janda Duda

7. **Lama Bekerja di Rumah Sakit ini:**

- < 5 tahun 5-14 tahun 15-24 tahun
 \geq 25 tahun

BAGIAN II

Berikut adalah sejumlah **karakteristik kepribadian** yang mungkin atau tidak mungkin berlaku bagi anda. Silahkan mencentang pilihan yang ada di samping setiap pernyataan untuk menunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Keterangan :

- STS** : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
CS : Cukup Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

No	KETERANGAN	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5
	Extraversion:					
1	Saya menyukai banyak bicara					
2	Saya suka menyendiri (tidak ramah)					
3	Saya penuh energi (bersemangat)					
4	Saya memiliki antusias yang tinggi					
5	Saya cenderung pendiam					
6	Saya memiliki kepribadian yang tegas					
7	Saya kadang-kadang pemalu					
8	Saya adalah pribadi yang outgoing, ramah					
	Agreeableness :					
9	Saya cenderung mencari kesalahan orang lain					
10	Saya senang membantu dan tidak mementingkan diri sendiri					
11	Saya sering memulai pertengkaran dengan orang lain					
12	Saya memiliki sifat pemaaf					
13	Saya umumnya mudah percaya terhadap orang lain					
14	Saya kaku dan suka menyendiri					
15	Saya perhatian dan baik kepada hampir semua orang					
16	Saya kadang-kadang kasar kepada orang lain					
17	Saya suka bekerjasama dengan orang lain					
	Conscientiousness :					
18	Saya selalu melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh					
19	Saya sedikit ceroboh					
20	Saya seorang pekerja yang dapat diandalkan					
21	Saya cenderung tidak teratur					
22	Saya cenderung malas					
23	Saya tekun melaksanakan tugas sampai selesai					
24	Saya menyukai hal-hal yang efisien					
25	Saya membuat rencana dan mengikuti rencana tersebut					
26	Saya mudah bimbang (ragu)					
	Neuroticism :					
27	Saya sering depresi, sedih (murung)					
28	Saya selalu rileks, bisa menangani stres dengan					

	baik					
		STS	TS	CS	S	SS
29	Saya mudah tegang (panik)					
30	Saya sering khawatir					
31	Saya secara emosional stabil, tidak mudah marah					
32	Saya memiliki mood (suasana hati) yang berubah-ubah					
33	Saya tetap tenang dalam situasi yang menegangkan					
34	Saya mudah gugup					
Openness to Experience :						
35	Saya selalu mendatangkan ide-ide baru yang original					
36	Saya selalu ingin tahu tentang banyak hal yang berbeda					
37	Saya cerdas, pemikir yang mendalam					
38	Saya memiliki imajinasi yang tinggi					
39	Saya memiliki daya cipta (inventif)					
40	Saya memiliki nilai-nilai artistik, pengalaman estetika					
41	Saya menyukai pekerjaan yang rutin					
42	Saya suka merenung, bermain dengan ide-ide					
43	Saya memiliki sedikit ketertarikan terhadap artistik (seni)					
44	Saya memiliki kemampuan dalam seni, musik, atau sastra					

BAGIAN III

Berikut ini adalah sejumlah **perilaku** yang mungkin atau tidak mungkin berlaku bagi anda. Silahkan mencentang pilihan yang ada di samping setiap pernyataan untuk menunjukkan sejauh mana anda setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Keterangan :

- STS** : Sangat Tidak Setuju
- TS** : Tidak Setuju
- CS** : Cukup Setuju
- S** : Setuju
- SS** : Sangat Setuju

No	KETERANGAN	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
Interpersonal Helping :						
1	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja sehubungan dengan masalah pekerjaan yang dihadapinya					
2	Saya secara sukarela membantu karyawan baru agar menetap dalam pekerjaannya					
3	Saya sering menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi permintaan karyawan lainnya yang ingin beristirahat					
4	Saya sering meluangkan waktu untuk karyawan baru agar dia merasa diterima dalam kelompok kerja					
5	Saya selalu memperlihatkan perhatian yang tulus dan sopan terhadap rekan kerja, sekalipun dalam situasi pribadi					
Individual Initiative :						
6	Untuk masalah yang memiliki konsekuensi serius, saya mampu mengungkapkan pendapat secara jujur meskipun orang lain mungkin tidak setuju					
7	Saya sering memotivasi orang lain untuk memberikan ide-ide dan pendapat mereka					
8	Saya selalu mendorong orang lain untuk mencoba cara baru dan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya					
9	Saya selalu mendorong rekan kerja yang diam atau ragu-ragu untuk menyuarakan pendapat mereka					
10	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja tentang bagaimana meningkatkan kelompok					
Personal Industry :						
11	Saya jarang melupakan pekerjaan sekalipun ketika memiliki alasan yang tepat					
12	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas tanpa ada kesalahan yang besar					
13	Saya melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan perhatian ekstra					
14	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan					

		STS	TS	CS	S	SS
Loyal Boosterism :						
15	Saya akan selalu membela organisasi ketika karyawan lain mengkritiknya					
16	Saya selalu mendorong teman-teman dan keluarga untuk menggunakan produk organisasi					
17	Saya selalu membela organisasi ketika pihak luar mengkritik					
18	Saya selalu menunjukkan kebanggaan ketika mewakili organisasi di depan umum					
19	Saya selalu aktif mempromosikan produk-produk dan pelayanan organisasi kepada konsumen potensial					

Terima Kasih

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.500	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	27.63	10.516	-.248	.669
Item2	25.90	8.109	.300	.442
Item3	26.13	7.510	.497	.376
Item4	26.28	7.901	.347	.425
Item5	26.51	7.844	.256	.455
Item6	26.29	7.605	.417	.398
Item7	27.59	7.858	.204	.479
Item8	26.14	7.819	.385	.413

liability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
em3	12.35	3.177	.612	.709
em4	12.50	3.005	.632	.697
em6	12.51	3.349	.464	.785
em8	12.36	3.072	.627	.700

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.420	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item9	24.23	9.472	.190	.390
Item10	22.05	6.589	.434	.233
Item11	24.38	10.325	-.044	.450
Item12	21.67	8.804	.145	.403
Item13	22.80	8.421	.136	.413
Item14	24.13	10.349	-.049	.451
Item15	21.89	7.279	.461	.249
Item16	23.89	9.558	.004	.464
Item17	21.41	9.127	.219	.377

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item10	12.45	3.970	.526	.667
Item12	12.06	4.985	.444	.700
Item15	12.29	4.487	.593	.612
Item17	11.81	5.511	.550	.663

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.512	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item18	24.56	8.980	.131	.514
Item19	26.04	7.504	.339	.436
Item20	24.61	9.187	.185	.494
Item21	26.46	7.778	.360	.431
Item22	26.80	8.314	.341	.446
Item23	24.34	9.066	.220	.485
Item24	24.41	8.869	.228	.482
Item25	24.45	9.884	-.038	.561
Item26	25.99	7.925	.272	.465

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item18	16.02	4.000	.287	.730
Item20	16.06	3.910	.524	.624
Item23	15.80	3.647	.656	.572
Item24	15.87	3.768	.504	.627
Item25	15.90	3.894	.376	.684

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.372	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 27	19.77	6.267	.251	.283
Item 28	19.99	6.806	.336	.268
Item 29	19.69	5.463	.568	.104
Item 30	18.17	9.304	-.309	.523
Item 31	19.72	7.837	-.014	.419
Item 32	18.28	8.740	-.207	.515
Item 33	19.85	6.709	.260	.289
Item 34	19.80	5.281	.552	.093

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.647	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item28	12.70	1.588	.030	-.953 ^a
Item30	10.88	2.599	-.441	-.006 ^a
Item31	12.44	1.754	-.155	-.567 ^a
Item32	10.99	2.118	-.319	-.153 ^a
Item33	12.56	1.410	.017	-1.056 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item35	32.36	20.965	.595	.759
Item36	31.94	23.243	.386	.783
Item37	32.27	21.488	.682	.756
Item38	32.18	21.053	.613	.758
Item39	32.37	20.602	.689	.750
Item40	32.45	20.142	.678	.748
Item41	32.45	22.293	.336	.791
Item42	33.09	24.509	.048	.832
Item43	32.47	20.445	.516	.768
Item44	32.72	21.686	.371	.788

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item35	29.05	16.933	.603	.750
Item36	28.63	18.860	.420	.775
Item37	28.96	17.461	.684	.746
Item38	28.87	16.973	.629	.747
Item39	29.06	16.598	.701	.738
Item40	29.14	16.357	.660	.741
Item41	29.14	18.099	.343	.787
Item42	29.78	19.896	.073	.833
Item43	29.16	17.125	.430	.776

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item45	68.03	79.343	.601	.911
Item46	68.16	79.232	.672	.909
Item47	68.56	80.012	.529	.912
Item48	68.32	78.843	.739	.908
Item49	68.07	79.123	.668	.909
Item50	68.41	83.256	.328	.917
Item51	68.16	80.716	.647	.910
Item52	68.12	79.567	.660	.910
Item53	68.21	78.556	.664	.909
Item54	68.26	80.128	.684	.909
Item55	68.33	80.137	.580	.911
Item56	68.60	79.856	.519	.913
Item57	68.46	78.487	.600	.911
Item58	68.30	78.943	.675	.909
Item59	68.53	79.972	.489	.914
Item60	68.52	78.381	.641	.910
Item61	68.50	78.188	.614	.910
Item62	68.50	79.629	.436	.916
Item63	68.45	81.046	.411	.916

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Openness to Experience, Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.541	.335

a. Predictors: (Constant), Openness to Experience, Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.833	5	2.567	22.887	.000 ^a
	Residual	9.869	88	.112		
	Total	22.702	93			

a. Predictors: (Constant), Openness to Experience, Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.958	.624		1.535	.128
	Extraversion	.140	.069	.150	2.037	.045
	Agreeableness	.253	.067	.356	3.801	.000
	Conscientiousness	.289	.105	.276	2.761	.007
	Neuroticism	-.199	.133	-.116	-1.493	.139
	Openness to Experience	.182	.086	.190	2.110	.038

a. Dependent Variable: OCB