

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *PERSONALITY*
TRAITS TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR PADA PT JASA RAHARJA (PERSERO)
DI JAKARTA**

**JUNITA LEONSIUS
8215082804**



**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND PERSONALITY TRAITS TO ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR AT PT JASA RAHARJA
(PERSERO) JAKARTA**

**JUNITA LEONSIUS
8215082804**



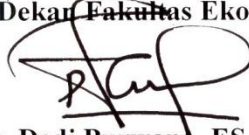
Skripsi is written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FAKULTY OF ECONOMICS
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI






Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES, M.BUS

NIP : 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP: 19570221 198503 2 001	Ketua		18/7-2013
2. <u>Agung AWS Waspodo, SE, M. PP</u> NIP: 19710829 200212 1 002	Sekretaris		15/7-2013
3. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Penguji Ahli		18/7-2013
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		26/7-2013
5. <u>Widya Parimita, SE, M. PA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		19/7-2013

Tanggal Lulus: 11 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan



Junita Leonsius
Junita Leonsius
8215082804

ABSTRAK

Junita Leonsius, 2013; *Pengaruh Komitmen Organisasi dan personality traits terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Jasa raharja (Persero) Jakarta*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi mengenai komitmen organisasi, *personality traits* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Jasa Raharja (Persero). 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Jasa Raharja (Persero). 3) Untuk mengetahui pengaruh *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Jasa Raharja (Persero). 4) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Jasa Raharja (Persero). Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear sederhana dan linear berganda. Penelitian dilakukan dengan teknik *simple random sampling* terhadap 102 karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero), sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 20.0. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi sebesar 4.003, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil uji t pada variabel *personality traits* sebesar 4.452, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, *personality traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil uji F sebesar 14.098, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.222 atau 22.2%. Angka ini menjelaskan komitmen organisasi dan *personality traits* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 22.2%.

Kata kunci: komitmen organisasi, *personality traits*, OCB

ABSTRACT

Junita leonsius, 2013; *Influence of Organizational Commitment and personality traits towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta*. Skripsi: Jakarta, *Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta*.

The purpose of the research are: 1) To know the description for organizational commitment, personality traits and Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta 2) To know the influence of organizational commitment towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. 3) To know the influence of personality traits towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. 4) To know the influence of organizational commitment and personality traits towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. The analysis implemented in this research are simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling, that took 102 employees at PT Jasa Raharja (Persero) , data collected by using quitionaire and cultivated using SPSS 20.0. The result of t test for organizational commitment is 4.003, and the signification is 0.000. This shows that there is a significant effect between organizational commitment towards Organizational Citizenship Behavior (OCB). The result of t test for personality traits is 4.452, and the signification is 0.000. This shows that there is a sigificant effect between personality traits towards Organizational Citizenship Behavior (OCB). The result of F test is 14.098, and the signification is 0.000. This shows that there is a significant effect between organizational commitment and personality traits towards Organizational Citizenship Behavior (OCB). The result of R^2 is 0.222 or 22.2%. It means Organizational Citizenship Behavior (OCB) is affected by job satisfaction and organizational commitment as much as 22.2%.

Keywords: organizational commitment, personality traits, OCB.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. Skripsi ini disusun oleh peneliti untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si selaku Dosen Pembimbing Satu
2. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing Dua.
3. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Ibunda Maria Magdalena Sukarti dan Tante Elisabeth Deo yang telah memberikan cinta, motivasi dan doa restu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Seluruh karyawan PT Jasa Raharja (Persero) yang telah mengisi kuisioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.
9. *Support System* tercinta, Claudia Elizabeth, Noviyanti, Wahyudiah Subekti, dan Yusiana Sari yang selalu menjadi tempat keluh kesah serta pemberi saran dan masukan selama penulisan skripsi ini.
10. Cynthia Nellawati, Diana Nauli, Yudha Setiawan, Iin Pusfita sarih dan Fariz Albabuddinsyah terkasih yang selalu menemani, membantu dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga dengan hati yang lapang peneliti akan menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	11
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	11
2.1.1.1 Dimensi dari <i>OCB</i>	14
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>OCB</i>	15
2.1.2 Komitmen Organisasi	21
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	21
2.1.2.2 Dimensi dari Komitmen Organisasi	23
2.1.3 Kepribadian	31
2.1.3.1 Pengertian Kepribadian	31
2.1.3.2 <i>Personality Traits</i>	34
2.1.3.3 Dimensi-dimensi <i>Personality Traits</i>	37
2.1.3.4 Komponen dasar kepribadian	41
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan	44
2.3 Kerangka Pemikiran	51
2.4 Hipotesis	54
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	56
3.1.1 <i>Company Profile</i>	56
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.2 Metode Penelitian	58
3.3 Operasional Variabel Penelitian	58
3.3.1 Definisi Operasional	58
3.3.2 Definisi Konseptual	60
3.3.3 Skala Pengukuran	65
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel	66
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	68
3.6 Metode Analisis	69
3.6.1 Uji Instrumen	69
3.6.1.1 Uji Validitas	69
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	70

3.6.2 Uji Asumsi Klasik	70
3.6.2.1 Uji Normalitas	70
3.6.2.2 Uji Linearitas	71
3.6.2.3 Uji Multikolinearitas	71
3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas	72
3.6.3 Analisis Regresi	72
3.6.3.1 Uji t	72
3.6.3.2 Uji F (Regresi simultan)	74
3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	76
3.6.3.5 analisis Regresi Linear Berganda	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi unit analisis	77
4.2 Hasil penelitian dan pembahasan	83
4.2.1 Hasil pengujian instrumen	83
4.2.1.1 Hasil uji validitas	83
4.2.1.2 Uji reliabilitas	85
4.2.2 Analisis deskriptif	86
4.2.2.1 Analisis deskriptif komitmen organisasi	87
4.2.2.2 Analisis deskriptif <i>personality traits</i>	88
4.2.2.3 Analisis deskriptif <i>OCB</i>	90
4.2.3 Uji asumsi klasik	91
4.2.3.1 Uji normalitas	92
4.2.3.2 Uji linearitas	93
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	94
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas	95
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	96
4.2.4.1 Hipotesis 1: Komitmen Organisasi terhadap <i>OCB</i> ...	96
4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi untuk H_1	99
4.2.4.3 Hipotesis 2: <i>Personality Traits</i> terhadap <i>OCB</i>	100
4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi untuk H_2	102
4.2.4.5 Hipotesis 3: Komitmen Organisasi dan <i>Personality Traits</i> terhadap <i>OCB</i>	103
4.2.4.6 Uji Koefisien Determinasi untuk H_3	105
4.2.4.7 Hasil Uji F	105
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	111
5.2 Saran-saran	112
5.2.1 Saran Operasional	112
5.2.2 Saran Akademis	113
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN–LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Ketidakhadiran pada PT Jasa Raharja (Persero)	7
Tabel 1.2	Hasil Pra Penelitian	8
Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1	Operasional Variabel Komitmen Organisasi	62
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kepribadian	63
Tabel 3.3	Operasional Variabel OCB	64
Tabel 3.4	Bobot Skor Menggunakan Skala Likert	66
Tabel 3.5	Proses Perhitungan Pengambilan Sampel	67
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 4.2	Usia Responden	78
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	80
Tabel 4.4	Status Pernikahan Responden	81
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden	82
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	83
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas <i>Personality Traits</i>	84
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas <i>OCB</i>	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Pernyataan Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel <i>Personality Traits</i>	89
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel <i>OCB</i>	90
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel <i>OCB</i>	93
Tabel 4.15	Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Variabel Y	94
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.17	Hasil Uji Heterokedstisitas	96
Tabel 4.18	Hasil Uji t Variabel X_1 terhadap Y	98
Tabel 4.19	Hasil Analisis Koefisien Determinasi H_1	99
Tabel 4.20	Hasil Uji t Variabel X_2 terhadap Y	101
Tabel 4.21	Hasil Koefisien Determinasi	102
Tabel 4.22	Hasil Uji t Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	103
Tabel 4.23	Hasil Analisis Koefisien Determinasi H_3	105
Tabel 4.24	Hasil Uji F	106
Tabel 4.25	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis	107

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Faktor-Faktor yang Terlibat Dalam pembentukan Komitmen	29
Gambar 2.2	Keterkaitan Variabel	54
Gambar 3.1	Bentuk Skala Interval 1-7	65
Gambar 4.1	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Gambar 4.2	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
Gambar 4.3	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Gambar 4.4	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	83
Gambar 4.5	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	84

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabel Validitas
Lampiran 3	Tabel Reabilitas
Lampiran 4	Tabel Normalitas
Lampiran 5	Hipotesis
Lampiran 6	Tabel Jawaban 30 Responden
Lampiran 7	Tabel Sample

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial menjadi kebutuhan untuk setiap organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan berusaha untuk menemukan dan memperoleh SDM yang berkualitas dan kompetitif di bidangnya guna membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi maupun perusahaan di masa yang akan datang adalah bagaimana mendapatkan dan mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang tinggi.

Setiap perusahaan bukan saja memerlukan SDM yang berkualitas. Tetapi juga membutuhkan orang-orang yang mau melakukan hal-hal di luar tugas formal mereka tanpa mengharapkan untuk mendapatkan imbalan lebih dalam mendukung perusahaan maupun berkompetisi. Perilaku yang seperti ini dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku *extra role* yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup perusahaan.

Perilaku karyawan juga merupakan kunci dalam mencapai efektifitas perusahaan. Efektivitas perusahaan adalah tingkat sejauh mana perusahaan

tersebut berhasil memanfaatkan sumberdaya yang ada seoptimal mungkin dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasarannya dengan tetap menghindari kecurangan atau suasana yang tidak sportif di antara para karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi pasti berusaha dengan semaksimal mungkin untuk dapat mencapai apa yang dinamakan efektivitas organisasi. Salah satu cara untuk mencapai efektivitas organisasi atau perusahaan tersebut dengan mempekerjakan karyawan-karyawan yang memiliki perilaku OCB. Tingkat OCB tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan tingkat keefektivitasan yang lebih bagi organisasi dan membawa dampak-dampak positif bagi perusahaan yang dinaunginya.

Perilaku OCB dipengaruhi faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal. Perilaku internal yang dimaksud salah satunya adalah kepribadian. Sedangkan perilaku eksternalnya seperti budaya perusahaan, sistem manajemen perusahaan, dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini digunakan penilaian kepribadian karyawan menurut *big five personality*, di mana teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur karakteristik yang menjadi dimensi utama dari kepribadian itu sendiri. *Big Five Personality* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *traits* yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience*. Orang-orang yang *extrovert* mampu untuk bersepakat, handal,

memiliki stabilitas emosi, dan terbuka pada pengalaman cenderung akan menunjukkan perilaku OCB terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Suatu perusahaan atau organisasi memang membutuhkan orang-orang yang mau bekerja lebih untuk perusahaannya. Tetapi tidak jarang pula organisasi atau perusahaan yang menyalahgunakan kebaikan-kebaikan karyawan seperti itu. Karena merasa para karyawannya tidak mengharapkan imbalan dari pekerjaan lebih yang mereka lakukan, maka terkadang perusahaan memeras tenaga dan pikiran karyawannya atau secara sengaja memanfaatkan kebaikan karyawannya tersebut. Sedangkan ada pula karyawan yang memang sengaja melakukan hal-hal tersebut untuk menarik perhatian atasannya supaya mendapatkan promosi jabatan dari atasannya atau karyawan tersebut berusaha mendekati atasannya untuk menyingkirkan pesaingnya di kantor.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen karyawan menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah perusahaan apapun bentuknya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan yang berada di sebuah perusahaan

untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam organisasi atau selama mereka bekerja. Kepuasan akan pembayaran yang diberikan perusahaan, kepuasan kondisi kerja apakah secara mental pekerjaan yang dihadapi menantang atau tidak, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja, merupakan faktor-faktor penentu komitmen organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang bisa membuat kebutuhan karyawan tercukupi, salah satunya adalah kompensasi finansial. Namun, karyawan juga perlu mempertahankan komitmen dan integritas. Saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi akan menentukan bagaimana komitmen atau keterkaitan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya atau memiliki tempat kerja lain yang lebih menjanjikan.

PT Jasa Raharja (Persero) adalah salah satu perusahaan asuransi milik negara. PT Jasa Raharja sudah cukup lama berdiri, sudah 50 tahun PT Jasa

Raharja berdiri. Sebagai perusahaan yang sudah cukup tua diusianya yang ke 50, bukan berarti PT Jasa Raharja tidak membutuhkan SDM yang memiliki kemampuan atau kelebihan dalam bidang-bidang tertentu. SDM yang mampu menjalankan aktivitas perusahaan dengan semaksimal dan sebaik mungkin serta memberikan kontribusinya terhadap perusahaan, oleh karena itu modal dan teknologi yang canggih tidaklah cukup untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan.

Di tengah kondisi persaingan yang begitu ketat sekarang ini, PT Jasa Raharja memiliki banyak pesaing-pesaing yang menawarkan berbagai keuntungan untuk para pengguna jasa asuransi. Perusahaan-perusahaan lain tidak ingin kalah saing dengan PT Jasa Raharja. Mereka juga berusaha menawarkan berbagai kemudahan untuk mengklaim asuransi, mereka juga menawarkan pembayaran premi yang tidak memberatkan bagi para pengguna jasa asuransi, dengan pembayaran premi yang tidak terlalu tinggi, para pengguna jasa asuransi berharap mendapatkan fasilitas atau keuntungan-keuntungan yang lebih dari jasa-jasa asuransi lainnya. Karena kondisi tersebut maka PT Jasa Raharja membutuhkan SDM dengan tingkat OCB tinggi agar dapat mencapai epektifitas organisasi, dan terlebih lagi mampu mempertahankan kelangsungan organisasinya.

Bukan hal yang mudah untuk menumbuhkembangkan perilaku OCB dalam diri karyawan. Tindakan-tindakan kurang disiplin yang masih sering terjadi merupakan sebagian bukti dari rendahnya kualitas kerja karyawan, terutama masalah kepribadian dan mentalitas yang dimiliki oleh karyawan.

Pada umumnya karyawan kurang memiliki inisiatif untuk bekerja dengan baik, harus ada tekanan atau dorongan dari atasan, setelah itu mereka dapat bekerja lebih baik. Banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Tidak jarang pula target-target tugas yang ditetapkan untuk dikerjakan oleh karyawan pun tidak tercapai atau bahkan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan. Di samping itu, pada saat jam kerja cukup banyak karyawan yang melakukan aktivitas lain di luar aktivitas pekerjaan kantor.

Masalah lainnya yang paling sering ditemui adalah karyawan yang bekerja secara kurang maksimal. Mereka berfikir bahwa PT Jasa Raharja merupakan Badan Usaha Milik Negara, sehingga mereka tidak perlu bekerja terlalu keras, bahkan tidak perlu melakukan tugas yang memang bukan bagian dari tugas mereka, dan yang sering terjadi pada perusahaan-perusahaan milik pemerintah seperti ini, mereka tidak benar-benar serius dalam mengikuti setiap test atau ujian saringan masuk untuk para calon pegawai, karena kebanyakan mereka sudah memiliki orang dalam di perusahaan yang nantinya pasti akan membantu mereka untuk bisa lolos test dan akhirnya masuk sebagai karyawan tetap di perusahaan tersebut.

Dengan judul yang peneliti ambil, maka saya melakukan pra riset dengan mengambil data absensi dari PT Jasa Raharja (Persero), khususnya pada divisi Pencegahan dan Pelayanan, Humas dan, SDM. Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero)

Periode	Divisi Pencegahan dan Pelayanan	Sekretariat Perusahaan	Keuangan	Akuntansi	Investasi	SIP	SPI	Divisi SDM
1 Juni–30 Juni	13%	9%	7%	6%	7%	8%	8%	10%
1 Juli–31 Juli	13%	9%	9%	10%	12%	8%	10%	9%
1 Agst-31 Agst	13%	12%	9%	9%	10%	11%	10%	12%

Sumber Divisi SDM PT Jasa Raharja (Persero)

Berdasarkan Tabel 1.1, pegawai yang tingkat absensinya atau ketidakhadirannya tinggi ada pada Divisi Pencegahan dan Pelayanan yaitu sebesar 13%. Peneliti juga melakukan pra riset dengan cara menyebar kuisioner, hal tersebut peneliti lakukan guna untuk memastikan bahwa adanya masalah mengenai OCB di PT Jasa Raharja (Persero). Jika dikaitkan dengan dimensi OCB maka tingkat absen yang tinggi tersebut sesuai dengan salah satu dimensi OCB yaitu *conscientiousness*. Dimensi tersebut berkaitan dengan perilaku karyawan yang melebihi tuntutan tugas, contohnya datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, datang lebih awal apabila memang dibutuhkan.

Lalu untuk memperkuat data absensi karyawan yang dimiliki perusahaan dan telah disajikan dalam bentuk Gambar 1.1 diatas, peneliti juga melakukan serangkaian pra penelitian yang berhubungan dengan OCB karyawan untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing dimensi OCB pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero). Kuisioner sebanyak 17 buah disebar kepada divisi yang dinilai memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas, divisi pencegahan dan pelayanan merupakan departemen yang memiliki tingkat absensi paling tinggi.

Hasil pra penelitian pada Divisi Pencegahan dan Pelayanan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Pada PT. Jasa Raharja (Persero)

Dimensi OCB	Persentase (%) Jawaban Karyawan
Berperilaku <i>Altruism</i>	80%
Berperilaku <i>Civic Virtue</i>	60%
Berperilaku <i>Conscientiousness</i>	22%
Berperilaku <i>Sportmanship</i>	57%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Oleh karena itu, PT Jasa Raharja sebagai perusahaan yang sudah lama berdiri di Indonesia khususnya di Jakarta ini, sangat memerlukan karyawan yang mampu mendukung kemajuan perusahaan di tengah kondisi persaingan yang begitu ketat, yaitu melalui perilaku OCB yang ditunjukkan oleh para karyawannya, yang pada akhirnya membuat aktivitas organisasi berjalan lebih baik dan lebih lancar dan membawa pada tingkat efektivitas organisasi yang lebih tinggi lagi. Penelitian yang peneliti lakukan ini juga berbeda dengan beberapa penelitian yang lainnya.

Dari uraian di atas, maka diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Personality Traits* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior.*”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran dari dari komitmen organisasi, *personality traits* dan *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja?
2. Apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja?
3. Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja?
4. Apakah komitmen organisasi karyawan dan *personality traits* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran dari komitmen organisasi, *personality traits*, dan *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi dan *Personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Jasa Raharja.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang berikutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, *Personality traits*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi PT Jasa Raharja

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai *personality traits* yang dimiliki oleh karyawan dan sejauh mana tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga penelitian ini dapat digunakan oleh PT Jasa Raharja untuk memperbaiki dan juga meningkatkan mutu atau kualitas dari perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi khalayak ramai yang ingin menggunakan komitmen organisasi, *personality traits* dan OCB sebagai variabelnya maupun variabel lainnya yang terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sebelum masuk ke dalam pembahasan mengenai definisi dari *organizational citizenship behavior*, ada baiknya jika kita mengetahui terlebih dahulu definisi dari *behavior* itu sendiri. *Behavior* adalah sebuah hal yang mendasar dalam diri manusia. *Behavior* adalah perilaku. Perilaku yang baik akan menghasikan kesuksesan. Kalau kita bisa memperlakukan diri kita dengan baik, maka hubungan sosial kita akan baik. Sedangkan perilaku yang tidak baik akan timbul sejumlah persoalan.

Ada beberapa ahli yang mengungkapkan definisi mengenai OCB. Menurut Organ (2006) definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah:

Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.

Selain itu menurut Organ (2006) juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

Williams dan Anderson (1991) membagi OCB menjadi dua kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan pefungsian efektif atas organisasi (Robbins, 2008 : 30).

Menurut Aldag dan Resckhe (2003), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Adapun persamaan antara definisi Robbins dan Aldag&Resckhe adalah OCB merupakan perilaku karyawan dimana perilaku tersebut bukanlah persyaratan-persyaratan yang wajib dilakukan oleh karyawan. Perilaku-perilaku tersebut contohnya antara lain: bersedia menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, dll. Perilaku-perilaku seperti yang disebutkan di atas menggambarkan nilai tambah untuk karyawan, dan juga menggambarkan nilai-nilai positif yang seharusnya juga dimiliki oleh karyawan lainnya.

Daft (2003:7) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang karyawan mendemonstrasikan OCB dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan pekerjaan ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa OCB adalah sebuah perilaku, dimana karyawan mau melakukan pekerjaan ekstra di luar pekerjaan utamanya, seperti kehadiran di tempat kerja melebihi norma yang berlaku di perusahaan tersebut, suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, mau melakukan pekerjaan ekstra jika dibutuhkan, serta mau mencari jalan untuk memperbaiki kualitas produk.

Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokok pikiran penting, yaitu, bukan merupakan bagian dari persyaratan-

persyaratan jabatan formal seorang karyawan. Tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi). Tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pekerja “diatas dan lebih dari” deskripsi kerja formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

2.1.1.1 Dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi-dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ (2006). Menurut Organ, OCB dibangun dari empat dimensi yang masing-masing bersifat unik, yaitu sebagai berikut:

- a. *Altruism* adalah perilaku karyawan yang mau membantu karyawan lain tanpa ada paksaan. Perilaku membantu ini hanya terfokus mengenai tugas-tugas yang berkaitan dengan operasional organisasi. Karyawan membantu staf lainnya dengan ikhlas dan tanpa ada embel-embel lainnya. Tugas-tugas yang dikerjakan pun hanya seputar tugas kantor, tidak diluar hal itu.
- b. *Civic virtue* adalah partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi secara profesional maupun secara alamiah.
- c. *Conscientiousness* adalah tentang kinerja dari prasarat peran yang melebihi standard minimum. Seseorang yang mau bekerja melebihi apa yang

harusnya dia kerjakan merupakan hal yang baik dan perusahaan akan sangat menghargai karyawan yang seperti itu.

- d. *Sportmanship* adalah berisi tentang pantangan membuat isu-isu yang dapat merusak nama baik perusahaan, karyawan, dan diri sendiri meskipun dalam keadaan jengkel. Semarah atau sekesal apapun seseorang tentu saja dia tidak diperkenankan untuk menjelek-jelekan nama perusahaannya. Tidak hanya perusahaan tetapi juga nama baik staf lainnya. Jika kita mempunyai masalah dengan staf atau karyawan lain, kita tidak boleh menjelek-jelekannya, karena itu sangat tidak sopan dan menunjukkan bahwa kita bukan orang yang memiliki etika.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Sidors *et.al.* (2001) Perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dsb. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, komitmen organisasi, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan. (dalam Pantja Djati, 2008).

1. Kepribadian dan suasana hati.

Kepribadian dapat mempengaruhi perilaku pekerja secara kelompok dan individu. George dan Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian

merupakan suatu karakteristik yang relatif tetap, sedangkan *mood* dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh faktor situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jika *mood* atau suasana hati seseorang sedang baik maka pekerjaan yang dilakukan pun akan terasa mudah dan dilakukan dengan penuh semangat, tetapi jika suasana hati sedang buruk maka pekerjaan mungkin tidak akan dikerjakan, bahkan orang tersebut dapat memasang muka masam sepanjang hari di kantor sampai suasana hatinya membaik.

2. Budaya dan iklim organisasi.

Menurut Organ (2000) terdapat bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu munculnya perilaku OCB. Sektor nonprofit memiliki perbedaan dengan sektor profit di beberapa aspek kebudayaan seperti tujuan, nilai, kompensasi, kewajiban, dan gaya kepemimpinan (Brower and Sharder, 2000; Amstrong 1952; Rainey 1994, dalam Vigata et. al, 2004). Pembagian organisasi berdasarkan tujuannya yaitu organisasi profit dan nonprofit, masing-masing memiliki budaya dan iklim organisasi yang berbeda, sehingga hal ini mempengaruhi perilaku OCB yang muncul di kedua jenis organisasi tersebut.

3. Komitmen Organisasi.

Eflina (2004) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans.

4. Tipe Kepemimpinan.

Pada penelitian Podsakoff et al., (1990) dalam Utomo, 2000 menyatakan bahwa:

Perilaku kepemimpinan mempengaruhi bawahan untuk menghasilkan kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum yang dipersyaratkan organisasi. Kaihatu (2007) juga melakukan penelitian mengenai tipe kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk perilaku OCB pada karyawan. Pemimpin yang terlalu keras maka bukan membuat bawahannya menghormati, justru mereka akan menjaga jarak atau bahkan buruknya mereka akan bergossip tentang hal yang tidak baik mengenai atasannya. Tipe kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja seseorang, terlalu santai akan membuat karyawan malas-malasan dalam bekerja, tetapi terlalu keras malah akan menimbulkan sikap menentang atau melawan dari bawahan.

5. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Pekerja yang mendapat dukungan dari organisasi akan memberikan timbal-balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

6. Persepsi antara kualitas antara atasan-bawahan.

Minner mengemukakan bahwa interaksi antar atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan pekerjaan, produktifitas, dan kinerja karyawan. Menjalini relasi yang baik dengan atasan juga akan membuat urusan kantor menjadi lancar, berkurangnya rasa canggung atau rasa takut kepada atasan dapat membantu memperlancar tugas-tugas yang dikerjakan di kantor.

7. Masa kerja.

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di dalam suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.

8. Jenis Kelamin (*gender*).

Konrad *et al.* (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relation identities*) dari pada pria (Gabriel dan Gardner, 1999) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria (Bridges, 1989: George

etal.,1998). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam melakukan perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja. Lovell *et al.* (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar dari pada pria. Morrison (1994) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita , dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibandingkan pria. Secara teoritis mungkin perbedaan gender ini mungkin lebih terlihat pengaruhnya pada OCB-I (OCB yang ditunjukkan secara langsung kepada individu lain, seperti menolong rekan kerja) daripada OCB O (OCB yang ditunjukkan secara langsung pada organisasi, seperti menjaga fasilitas organisasi).

9. Latar Belakang Pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Universitas Monash terhadap 220 sampel menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen dan OCB (Pettit & Donohoe, 2004).

10. Usia

Jahangir (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda flkesibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya. Sehingga, para pegawai muda dan tua bisa memiliki orientasi-orientasi yang berbeda

kepada diri mereka sendiri, orang lain dan pekerjaannya. Perbedaan usia bisa menghasilkan perbedaan motif pada OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku-perilaku ekstra dari karyawan yang ikut merasa memiliki perusahaan tempatnya bekerja. Perilaku tersebut antara lain: kehadiran di tempat kerja melebihi norma-norma yang berlaku, mentaati peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan. Dengan adanya perilaku karyawan seperti yang telah dijabarkan di atas, maka secara tidak langsung hal tersebut dapat membantu organisasi mencapai profit secara maksimal.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sikap di mana karyawan mau melakukan pekerjaan diluar *jobdesk* utamanya. Apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut biasanya di luar persyaratan atau peraturan-peraturan formal yang ada di kantor. *Organizational citizenship behavior*

(OCB) memiliki empat dimensi, yaitu: *altruism*, perilaku karyawan yang mau membantu karyawan lain tanpa ada paksaan dari pihak manapun. *Civic virtue*, mau ikut berpartisipasi secara sukarela pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. *Conscientiousness*, seseorang yang mau bekerja melebihi apa yang seharusnya dikerjakan, misalnya membantu temannya yang kesulitan karena pekerjaannya terlalu banyak, dengan catatan pekerjaan kita sudah selesai, jangan sampai membantu pekerjaan orang lain tetapi pekerjaan sendiri belum selesai.

Sportmanship, perilaku karyawan yang mau ikut membantu menjaga image atau nama baik perusahaan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Sebelum masuk ke dalam pemahaman mengenai komitmen organisasi, ada baiknya jika kita mengetahui mengenai pengertian dari komitmen itu sendiri. Komitmen berarti bertindak, tidak hanya ketika itu nyaman atau tidak nyaman, tapi setiap kali itu diperlukan. Komitmen berarti menetapkan prioritas dan mengikuti mereka tanpa gagal. Selain itu komitmen juga berarti lebih dari sekedar kata-kata yang diucapkan atau ditulis di atas secarik kertas, lebih dari hanya mengatakan kita akan melakukan. Komitmen adalah melakukan apa saja untuk mewujudkannya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, di mana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti. Hal ini diantara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komitmen organisasi ada beberapa macam. Menurut Steers & Porter (1987) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *identification*, *job involvement*, dan *loyalty*.

Menurut Martin&Nicholls (dalam Mullins, 2005: 902) yang mendefinisikan:

Komitmen adalah ketika kita memberikan dan melakukan semua yang kita bisa dalam suatu organisasi yaitu menggunakan waktu sebaik mungkin, fokus pada detail, membuat usaha yang ekstra, menerima perubahan, dapat bekerja sama dengan yang lain, pengembangan diri, menghargai kepercayaan, bangga terhadap kemampuan, melakukan peningkatan dan memberikan dukungan.

Komitmen organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, melakukan dan memberikan yang terbaik yang kita bisa untuk keberlangsungan masa depan organisasi yang lebih baik dan lebih maju lagi.

Menurut Porter&Mowday (dalam Miner, 2000) komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi.

Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan

maksimal. Jika dilihat dari definisi di atas maka komitmen organisasi merupakan nilai-nilai yang dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya dan lebih dari sekedar menjadi anggota formal dalam suatu perusahaan saja, para karyawan juga berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap karyawan pasti memiliki nilai-nilai seperti kesediaan untuk berusaha menjadi yang terbaik bagi perusahaannya, memiliki kepercayaan terhadap perusahaan yang dinaunginya tersebut, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan tersebut.

Sedangkan Meyer dan Allen (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan :

- a. Meyakini dan menerima tujuan/*goal* dan *value* yang dimiliki oleh organisasi.
- b. Kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi.
- c. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (Luthans, 2006) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu, *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

2.1.2.2 Dimensi-Dimensi dari Komitmen Organisasi

Seperti yang dikatakan oleh Allen dan Meyer dalam penelitiannya, bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu *affective commitment* yang berarti keterikatan emosional karyawan dan keterlibatannya dalam organisasi. Sedangkan *continuance commitment* merupakan komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari

organisasi, dan yang terakhir *normative commitment*, adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang diharuskan seperti itu. Jadi di sini Allen dan Meyer ingin mengungkapkan bahwa komitmen organisasi akan merefleksikan komponen-komponen seperti di atas, di mana setiap karyawan pasti memiliki salah satu dari komponen tersebut.

Meyer dan Allen (2006) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Steers (2000) komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

- a. Identifikasi merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi.
- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.

Dari ketiga aspek di atas peneliti akan mengulas satu persatu, dimulai dari aspek identifikasi. Aspek identifikasi merupakan aspek keyakinan dan

penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan dari perusahaan, jadi adanya persamaan nilai dan tujuan yang dimiliki masing-masing individu dengan tujuan dan nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dapat memodifikasi tujuannya dengan memasukkan beberapa poin dari tujuan karyawannya, dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaannya. Suasana seperti itu akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Berikutnya adalah aspek keterlibatan. Karyawan berusaha untuk menerima dan melaksanakan setiap kewajiban yang diberikan kepadanya. Karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melainkan mereka juga berusaha melebihi standar minimal yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan di luar tugasnya apabila mereka merasa dibutuhkan oleh perusahaan tempat mereka bernaung. Cara untuk memancing keterlibatan karyawan dalam perusahaan salah satunya adalah dengan membiarkan karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan atau musyawarah perusahaan, dengan begitu mereka akan merasa bahwa perusahaan memang benar-benar percaya kepada mereka dan membutuhkan tenaga serta pikiran dari karyawan tersebut. Terakhir adalah aspek loyalitas. Di mana aspek loyalitas ini mengenai kesediaan karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan guna melanggengkan hubungannya dengan perusahaan, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan perusahaan tersebut. Kesediaan

karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap perusahaan di mana mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian Mowday (dalam Greenberg&Baron) mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya.
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.
- c. Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d. Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

Dalam penelitiannya, David (dalam Minner) mengelompokkan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Setiap perusahaan harus mampu untuk melihat keempat faktor tersebut, mengapa keempat faktor ini menjadi penting, hal itu dikarenakan empat faktor ini juga yang nantinya akan menentukan bagaimana karyawan bersikap. Pertama mengenai karakteristik personal. Adapun karakteristiknya menurut David adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

- c. Karakteristik struktur, misalnya bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, misalnya lamanya seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan.

Karakteristik personal meliputi usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan lain-lain. Perusahaan tidak dapat mempekerjakan orang yang terlalu tua usianya, hal itu dikarenakan keterbatasan fisik, orang yang masih muda dengan orang yang sudah tua pasti akan berbeda terutama dari sisi tenaga yang dikeluarkan, orang yang usianya lebih tua dan masa kerjanya sudah lama memang memiliki jam terbang yang lebih tinggi dibandingkan junior-juniornya, tetapi orang yang lebih tua cenderung lebih mudah merasa lelah dan produktivitasnya sudah menurun.

Berikutnya karakteristik pekerjaan dan peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen dari karyawan terhadap organisasinya. Hal ini membuktikan bahwa promosi jabatan dalam sebuah perusahaan memang juga diperlukan, karena dengan adanya promosi jabatan karyawan dapat merasakan berbagai divisi dan kondisinya, sehingga itu yang akan menambah pengalaman serta pengetahuan dari karyawan tersebut. Tidak hanya promosi tetapi mutasi juga dapat menjadikan karyawan belajar lebih banyak lagi dan mendapatkan wawasan di berbagai bidang.

Karakteristik struktural organisasi merupakan ukuran organisasi, kesatuan luasnya kontrol dalam organisasi tersebut, dan sentralisasi otoritas. Menurut peneliti yang dimaksud karakteristik struktural lebih kepada gaya

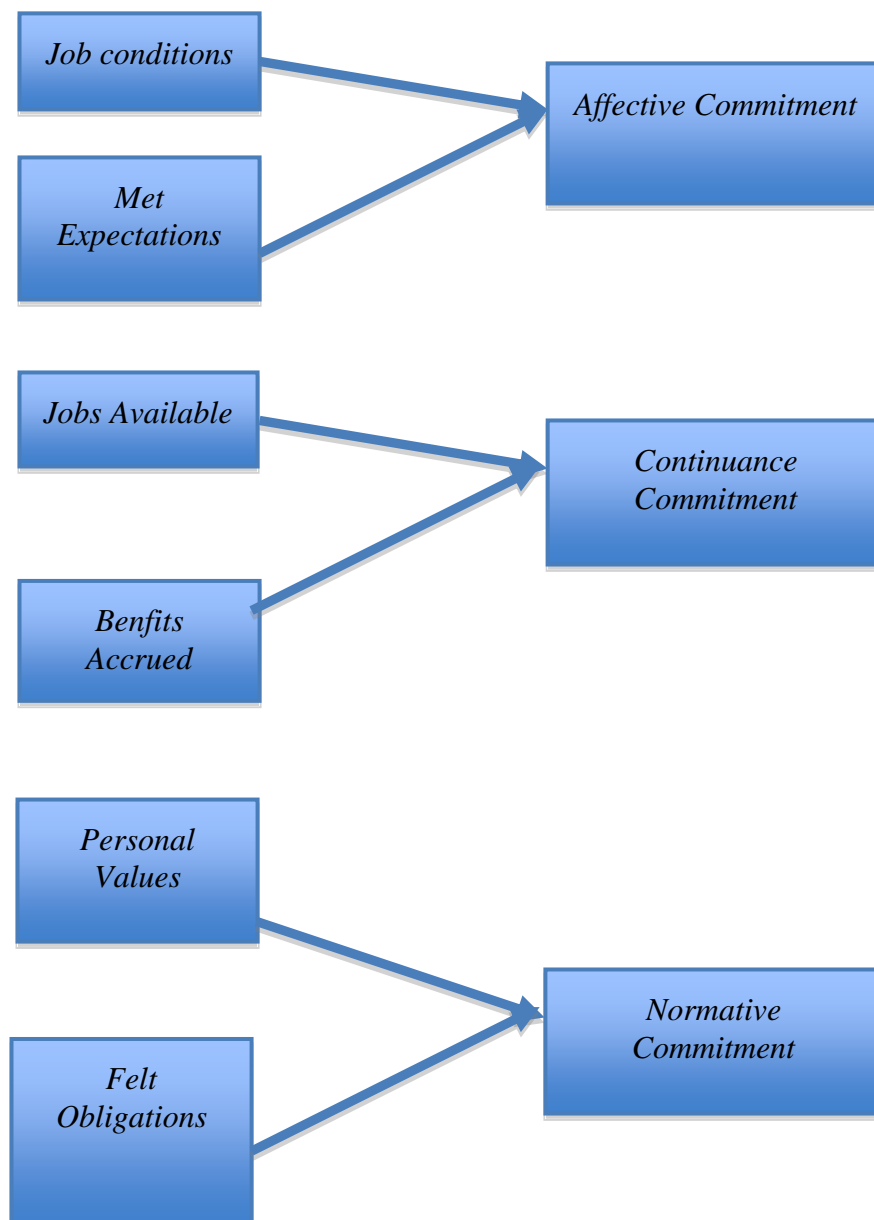
kepemimpinan atasan. Bagaimana kontrol yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, apakah pesan-pesan yang disampaikan oleh atasan dapat sampai hingga ke lapisan paling bawah dalam sebuah struktur perusahaan tersebut.

Pengalaman kerja meliputi aspek kepentingan personal terhadap perusahaan, keterikatan sosial individu terhadap organisasi. Semakin besar hal-hal tersebut, maka akan semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan tempatnya bernaung.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan di mana ia menyukai organisasi dan kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasinya, di dalamnya tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bernaung, mau terlibat juga dalam pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawab utamanya.

Ada tiga komponen yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yang berarti keterikatan emosional karyawan dan keterlibatannya dalam organisasi. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, serta adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Setiap karyawan dalam

sebuah perusahaan pasti memiliki salah satu dari komponen-komponen yang disebutkan di atas. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.



Bagan 2.1
Faktor-faktor yang terlibat dalam Pembentukan Komitmen

Dari bentuk komitmen di atas terdapat faktor-faktor yang terlibat dalam pembentukannya (Spector, 2002:217). Untuk *affective commitment* yaitu *job conditions* dan *met expectatations*, apakah pekerjaan tersebut dapat memberikan imbalan yang diharapkan atau tidak. *Continuance commitment* yaitu *benefits accrued* dan *job available*. Dalam *continuance commitment* dihasilkan dari manfaat yang diperoleh dari bekerja untuk organisasi dan kurangnya pekerjaan alternative yang tersedia. Sedangkan faktor pembentuk *normative commitment* berasal dari nilai-nilai pribadi atau *personal values* dan dari rasa akan kewajibannya terhadap organisasi atau *felt obligations*.

Komitmen organisasi bukan hanya sekedar keanggotaan seorang dalam sebuah perusahaan, tetapi juga rasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Memiliki rasa suka terhadap organisasinya sehingga karyawan pun akan berusaha melakukan yang terbaik untuk nama baik perusahaannya dan demi tercapainya visi misi perusahaan. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu *affective*, *continuance* dan *normative commitment*. Dari masing-masing komponen tersebut memiliki faktor-faktor yang membentuknya yaitu: *job conditions*, *met expectations*, *benefits accrued*, *jobs available*, *personal values*, dan *felt obligations*.

2.1.3 Kepribadian

2.1.3.1 Pengertian Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian seseorang dapat berkembang dan berubah sesuai dengan lingkungannya, sesuai dengan pengalaman yang didapatkannya, namun biasanya tidak akan keluar dari intinya. Banyak para ahli yang mendefinisikan mengenai kepribadian. Salah satunya adalah Gordon W. Allport (2000) kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psikofisik mengarahkan tingkah laku manusia. Setiap individu akan menjadi unik karena mereka memiliki kepribadian yang khas. Seseorang yang terlahir kembar pun belum tentu memiliki kepribadian yang sama, pasti satu sama lain berbeda. Kepribadian tersebut yang mampu membentuk seseorang dalam bertindak, berpikir dan melakukan sesuatu.

McShane dan Glinow (2000:188) mengungkapkan bahwa *big five personality dimension* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari *conscientiousness, emotional stability, openness to experience, agreeableness, dan extroversion*.

Para peneliti telah memaparkan definisi mengenai kepribadian, dan dari definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian adalah suatu sistem psikofisik yang menentukan tingkah laku manusia yang di dalamnya terdapat dimensi-dimensi pendekatan kepribadian yaitu terdiri dari

conscientiousness, emotional stability, openness to experience, agreeableness, dan extroversion.

Pervin, Cervone dan John (2005 : 292) mengatakan *big five personality* merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dimasukkan dalam *emotionality, activity dan sociability factor*.

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan, mereka akan semakin matang dan mantap kepribadiannya.

Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Karakteristik-karakteristik tersebut ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi disebut sifat-sifat kepribadian (*personality traits*). Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik tersebut dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu. Trait kepribadian merupakan konstruk teoritis yang menggambarkan dimensi dasar dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional,

kognitif, dan tingkah laku, yang berbeda-beda. Sedangkan tipe adalah pengelompokan bermacam-macam trait.

Sama seperti teori ilmiah pada umumnya yang memiliki fungsi deskriptif dan prediktif, begitu juga teori kepribadian. Berikut ini penjelasan fungsi deskriptif dan prediktif dari teori kepribadian:

a. Fungsi Deskriptif (menjelaskan atau menggambarkan tingkah laku manusia)

Fungsi deskriptif merupakan fungsi teori kepribadian dalam menjelaskan atau menggambarkan perilaku atau kepribadian manusia secara terperinci, lengkap, dan sistematis. Dalam teori ini dipaparkan bagaimana dan seperti apa manusia berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain.

b. Fungsi Prediktif

Teori kepribadian selain harus bisa menjelaskan tentang apa, mengapa, dan bagaimana tingkah laku manusia sekarang, juga harus bisa memperkirakan apa, mengapa, dan bagaimana tingkah laku manusia di kemudian hari. Jadi dengan teori ini dapat menilai, meramalkan sifat, perilaku dan kepribadian seseorang berdasarkan data dan fakta yang bisa di pertanggungjawabkan.

Di dalam teori kepribadian terdapat juga dimensi-dimensi. Setiap teori kepribadian diharapkan mampu memberikan jawaban atas pertanyaan sekitar apa, mengapa, dan bagaimana tentang perilaku manusia. Untuk itu setiap teori kepribadian yang lengkap, menurut Pervin (dalam Supratiknya, 1995:5-6), memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut :

- a. Pembahasan tentang struktur, yaitu aspek-aspek kepribadian yang bersifat relatif stabil dan menetap, serta yang merupakan unsur-unsur pembentuk sosok kepribadian.
- b. Pembahasan tentang proses, yaitu konsep-konsep tentang motivasi untuk menjelaskan dinamika tingkah laku atau kepribadian.
- c. Pembahasan tentang pertumbuhan dan perkembangan, yaitu aneka perubahan pada struktur sejak masa bayi sampai mencapai kematangan, perubahan-perubahan pada proses yang menyertainya, serta berbagai faktor yang menentukannya.
- d. Pembahasan tentang psikopatologi, yaitu hakikat gangguan kepribadian atau tingkah laku beserta asal-usul atau proses perkembangannya.
- e. Pembahasan tentang perubahan tingkah laku, yaitu konsepsi tentang bagaimana tingkah laku bisa dimodifikasi atau diubah.

2.1.3.2 Karakteristik Kepribadian (*Personality Traits*)

Karakteristik kepribadian masih merupakan bagian dari penjabaran dari kepribadian itu sendiri. Berikut beberapa ahli akan menjelaskan mengenai karakteristik kepribadian (*personality traits*). Teori mengenai *trait* dimunculkan pertama kalinya oleh Gordon W. Allport. Selain Allport, terdapat ahli lain yang mengembangkan teori ini. Mereka adalah Raymond B. Cattell dan Hans J. Eysenck.

Allport mengenalkan istilah *central trait*, yaitu kumpulan kata-kata yang biasanya digunakan oleh orang untuk mendeskripsikan individu. Menurut Allport, unit dasar dari kepribadian adalah *trait* yang keberadaannya bersumber

pada sistem saraf. Allport percaya bahwa *trait* menyatukan dan mengintegrasikan perilaku seseorang dengan mengakibatkan seseorang melakukan pendekatan yang serupa (baik tujuan atau rencananya) terhadap situasi-situasi yang berbeda. Dua orang yang memiliki *trait* yang sama tidak selalu menampilkan tindakan yang sama. Mereka dapat mengekspresikan *trait* mereka dengan cara yang berbeda. Perbedaan inilah yang membuat masing-masing individu menjadi pribadi yang unik.

Cattell juga percaya bahwa kata-kata yang digunakan seseorang untuk menggambarkan dirinya dan orang lain adalah petunjuk penting kepada struktur kepribadian. Perbedaan mendasar antara Allport dan Cattell adalah bahwa Cattell percaya kepribadian dapat digeneralisir. Yang harus dilakukan adalah dengan mencari *trait* dasar atau utama dari ribuan *trait* yang ada.

Dari pemaparan para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kata-kata yang digunakan oleh seseorang untuk menggambarkan siapa dirinya merupakan petunjuk yang penting kepada struktur kepribadian masing-masing orang. Dua orang yang memiliki *traits* yang sama belum tentu menampilkan tindakan yang sama pula. Terkadang mereka menunjukkan atau mengekspresikan tindakan atau perilaku mereka dengan cara yang berbeda-beda, hal itulah yang membuat antara orang yang satu dengan yang lainnya terlihat unik.

Traits merupakan disposisi untuk berperilaku dalam cara tertentu, seperti yang tercermin dalam perilaku seseorang pada berbagai situasi. Teori mengenai *traits* merupakan teori kepribadian yang didasari oleh beberapa

asumsi, yaitu antara lain, *traits* merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan, atau tindakan yang membedakan seseorang dari yang lain, sehingga *traits* relatif stabil dari waktu ke waktu dan *traits* konsisten dari situasi ke situasi. *Traits* merupakan kecenderungan dasar yang menetap selama kehidupan, namun karakteristik tingkah laku berubah karena ada proses adaptif, adanya perbedaan kekuatan dan kombinasi dari berbagai *traits* yang ada.

Menurut Allport, faktor genetik dan lingkungan sama-sama berpengaruh dalam menentukan perilaku manusia. Bukan hanya faktor keturunan sendiri atau faktor lingkungan sendiri yang menentukan bagaimana kepribadian terbentuk, melainkan pengaruh resiprokal faktor keturunan dan lingkungan yang memunculkan karakteristik kepribadian. Sehubungan dengan adanya peran genetik dalam pembentukan kepribadian, terdapat empat pemahaman penting yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

- a. Meskipun faktor genetik mempunyai peran penting terhadap perkembangan kepribadian, faktor non-genetik tetap mempunyai peranan bagi variasi kepribadian.
- b. Meskipun faktor genetik merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi lingkungan, faktor non-genetik adalah faktor yang paling bertanggungjawab akan perbedaan lingkungan pada orang-orang.
- c. Pengalaman-pengalaman dalam keluarga adalah hal yang penting meskipun lingkungan keluarga berbeda bagi setiap anak sehubungan dengan jenis kelamin anak, urutan kelahiran, atau kejadian unik dalam kehidupan

keluarga pada tiap anak. Keluarga mempengaruhi seseorang dalam berperilaku. Kita tidak hanya belajar di sekolah, tetapi kita juga belajar dari keluarga. Jika kita tinggal di lingkungan keluarga yang baik, mempunyai etika yang baik, agama yang kuat maka kemungkinan besar perilaku kita sehari-hari pun baik, mencerminkan keluarga kita.

- d. Meskipun terdapat kontribusi genetik yang kuat terhadap trait kepribadian, tidak berarti bahwa trait itu tetap atau tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan. Trait yang dimiliki oleh seseorang masih dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi lingkungan ataupun kondisi sekitarnya. Sama dengan perilaku, perilaku juga dapat berubah sesuai dengan siapa orang tersebut bergaul.

2.1.3.3 Dimensi-dimensi Personality Traits

Big Five Personality adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima traits kepribadian tersebut adalah extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences. Trait-trait dalam domain-domain dari Big Five Personality Costa & McCrae (1999) adalah sebagai berikut:

- a. *Extraversion (dominance-submissiveness)*

Orang-orang yang faktor extraversionnya tinggi akan berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan orang-orang yang rendah faktor extraversionnya. Mereka dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun-*

loving, dan *talkative*. Selain itu mereka juga memiliki energi yang positif seperti, rasa antusias yang tinggi, senang bergaul, energik, ambisius, *workaholic*, menyenangkan tantangan, tetapi mereka juga mudah bosan. Extraversion memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, mereka merupakan orang-orang yang cenderung dominan dalam sebuah komunitas atau grup. Jika dilihat dari sifat-sifat dan energi positif yang dimiliki oleh si extraversion maka mereka termasuk orang yang lebih cepat berteman. Apabila di dalam lingkungan baru, mereka termasuk orang yang mudah beradaptasi dengan kondisi yang ada di sekitar mereka, termasuk beradaptasi dengan orang-orang baru yang mereka temui dalam suatu komunitas. Di dalam perusahaan orang-orang seperti ini akan memiliki banyak teman, mudah menyesuaikan diri dengan tim kerjanya, dan juga pekerja keras.

b. *Agreeableness (social adaptability atau likability)*

Orang yang memiliki faktor *agreeableness* mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dengan orang lain, dan cenderung untuk ikut orang lain. Seseorang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi memiliki sifat penyayang, suka membantu dan juga pemaaf. Pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi akan memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman-temannya. Di dalam dunia kerja (perusahaan) orang-orang dengan sifat *agreeableness* ada baiknya tetapi ada buruknya juga. Sisi baiknya orang-orang seperti ini tidak

ingin mencari masalah dengan teman kantornya yang lain, walaupun ada masalah mereka akan cenderung untuk mencari jalan keluar terbaik atau bahkan mengalah, hal tersebut dilakukan guna mencegah terjadinya pertengkaran yang lebih besar lagi. Sisi buruk dari orang-orang dengan faktor ini adalah mereka cenderung suka ikut-ikutan atau dengan kata lain kurang pendirian. Dalam pembuatan keputusan mereka akan lebih suka ikut dengan suara terbanyak yang ada daripada mengeluarkan argumen milik mereka sendiri.

c. *Neuroticism*

Faktor ini menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat neuroticism yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat neuroticism yang tinggi. Orang-orang dengan sifat ini memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen dengan lingkungannya maupun dengan teman-temannya. Seseorang yang memiliki nilai neuroticism yang tinggi adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive* atau emosi mereka tidak stabil. Jika ada banyak orang seperti ini di perusahaan, maka tujuan baik visi maupun misi perusahaan sulit untuk dicapai. Mereka akan menggunakan emosi mereka saat bekerja. Pada saat

emosi atau mood mereka kurang baik maka tidak menutup kemungkinan pekerjaan, tugas-tugas atau hal penting lainnya mereka singkirkan, padahal mungkin sebenarnya itu merupakan prioritas utama atau hal utama yang harusnya mereka kerjakan.

d. *Openness to experience*

Openness mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru. Mereka mempunyai ciri mudah bertoleransi, mudah untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu waspada pada berbagai perasaan, dan pemikir. Seseorang dengan tingkat *openness* yang tinggi dapat digambarkan sebagai seseorang yang memiliki imajinasi, *broadmindedness*, dan *a world of beauty*. Sedangkan seseorang yang memiliki tingkat *openness* yang rendah memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamanan bersama. Orang-orang yang memiliki *openness* yang rendah juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konservatif dan tidak suka dengan adanya perubahan. Seseorang yang kreatif, memiliki rasa ingin tahu, atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

e. *Conscientiousness (dependability, impulse control, dan will to achieve)*

Conscientiousness menggambarkan perbedaan keteraturan dan kedisiplinan seseorang. Seseorang yang *conscientiousness* tinggi memiliki kebersihan dan ambisi. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh teman-teman mereka sebagai seseorang yang tepat waktu dan ambisius. Sisi baik dari

conscientiousness yaitu kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Sisi negatif dari faktor ini menjadi sangat perfeksionis, kompulsif, *workaholic*, dan bahkan membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah teralih perhatiannya. Orang-orang dengan tipe kepribadian seperti ini jika ditempatkan di kantor atau perusahaan ada plus dan minusnya. Sisi baiknya mereka mampu mengerjakan tugas tepat waktu, karena mereka merupakan orang-orang yang disiplin, mereka juga orang-orang yang tidak suka membuat masalah di kantor, dikarenakan mereka tipe orang yang menaati peraturan serta mengikuti norma-norma yang ada di perusahaan.

2.1.3.4 Komponen Dasar Kepribadian

Setiap individu pasti memiliki ciri khas yang membuat mereka terlihat unik atau berbeda. Ciri khusus dari kepribadian dan implikasinya pada perilaku organisasi berdasarkan Luthans (2006 : 230-232) yaitu : penghargaan diri, interaksi manusia-situasi, proses sosialisasi.

Penghargaan diri berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menilai diri dan citra diri. Orang dengan penghargaan diri tinggi memiliki sikap, perasaan, dan kepuasan hidup yang positif dan tidak terlalu cemas, putus asa, dan depresi. Penghargaan diri pada organisasi disebut *organization-based-self-esteem* (OBSE), yang didefinisikan sebagai penilaian diri yang dimiliki individu sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi.

Orang dengan OBSE tinggi memandang dirinya secara positif. Jika penghargaan diri karyawan rendah dan ia tidak percaya akan kemampuan berpikirnya sendiri, maka ia mungkin takut mengambil keputusan, lemah dalam bernegosiasi dan keahlian interpersonal, serta menjadi malas atau tidak dapat berubah.

Dimensi interaksi kepribadian manusia-situasi memberikan pemahaman lebih lanjut terhadap kepribadian manusia. Tentu saja setiap situasi itu berbeda. Sekilas perbedaan mungkin terlihat sangat kecil, tetapi saat disaring dengan proses kognitif seperti persepsi, perbedaan tersebut dapat menghasilkan perbedaan subjektif yang sangat besar dan hasil perilaku yang sangat berbeda. Secara khusus, dimensi ini menyatakan bahwa orang itu tidak statis, bertindak sama dalam setiap situasi, tetapi selalu berubah dan fleksibel. Misalnya, karyawan dapat berubah tergantung pada situasi tertentu di mana mereka berinteraksi. Terutama untuk saat ini, dengan perubahan organisasi dan lingkungan yang bergolak, organisasi yang dapat menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah secara dinamis adalah organisasi yang akan berhasil.

Peranan manusia, kelompok, dan terutama organisasi yang sangat mempengaruhi kepribadian individu semakin dihargai. Dampak yang berkelanjutan dari lingkungan sosial secara umum disebut proses sosialisasi. Proses sosialisasi secara khusus relevan dengan perilaku organisasi karena proses tidak ditentukan pada awal masa kecil, melainkan terjadi sepanjang

kehidupan seseorang. Secara khusus, fakta menyatakan bahwa sosialisasi mungkin menjadi salah satu penjelasan terbaik mengapa karyawan berperilaku seperti yang terlihat dalam organisasi saat ini.

Kepribadian yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Kepribadian dapat berkembang dan berubah sesuai dengan lingkungan, sesuai dengan pengalaman yang dialami oleh seseorang. *Personality traits* atau karakteristik kepribadian masih merupakan bagian dari kepribadian itu sendiri. *Traits* atau karakteristik merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan, atau tindakan yang membuatnya berbeda dari yang lainnya. Orang-orang yang memiliki karakteristik yang sama belum tentu akan mengekspresikannya dengan cara yang sama pula. Oleh karena itu dalam sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki karakteristik sama belum tentu mereka memiliki cara kerja yang sama, kinerja yang dihasilkan pun belum tentu sama. Dalam menyikapi masalah yang ada di perusahaan juga pasti akan berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Personality traits adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu, di mana karakteristik tersebut membuat setiap individu menjadi unik. *Personality traits* memiliki lima dimensi, yaitu *extraversion* orang-orang yang memiliki karakteristik ini adalah individu yang penuh perhatian, aktif, semangat, dan mudah bergabung dalam tim. *Agreeableness* orang yang memiliki karakteristik ini adalah orang-orang yang mudah percaya, murah hati, pendamai, pemaaf, dan baik hati. *Conscientiousness*, orang yang memiliki karakteristik ini merupakan orang yang peka, ambisius, tepat waktu, dan

pekerja keras. *Neuroticism* orang dengan karakteristik ini adalah orang yang mudah cemas, temperamental, emosional, dan rentan. Terakhir adalah *openess to experience*, individu yang memiliki karakteristik ini adalah individu yang imajinatif, kreatif, penuh dengan rasa ingin tau, dan liberal.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. Dana, Mubasysyir Hasanbasri dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.” Universitas Gadjah Mada.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi. Banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh poltekkes Banjarmasin sangat menentukan untuk mengelola sumber manusia yang ada agar tercipta organisasi yang efektif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Penelitian menggunakan jenis penelitian cross sectional dengan subyek penelitian adalah karyawan Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Untuk meneliti *organizational citizenship behavior* dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah *The Origin Organizational Citizenship Behavior Questionnaire* oleh Morrison (1994) yang digunakan oleh Muchiri (2002). Sedangkan untuk

mengukur kepuasan kerja yang digunakan alat ukur kuesioner *Minnesota Satisfaction*.

2. Ludy Kelana dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).” Universitas Islam Indonesia.

Studi ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini juga menguji variabel dominan yang mempengaruhi OCB. Untuk mencapai tujuan, penelitian ini menggunakan 73 karyawan sebagai respondennya. Untuk menganalisis OCB digunakan *The Origin Organizational Citizenship Behaviors Questionnaire* oleh Williams dan Anderson (1991), sementara itu untuk mengukur kepuasan kerja digunakan *The Minnesota Satisfaction* dan untuk komitmen organisasi digunakan kuesioner dari Allen dan Meyer (1990). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap OCB.

3. Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.” Universitas Indonesia. Volume 8, no. 3. 2004.

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*team work*). Efektivitas tim kerja ditentukan oleh kemampuan anggota tim

dalam berkomunikasi, bekerjasama, membagi informasi dan toleransi pada perbedaan yang terdapat di dalam tim. Semua kemampuan-kemampuan tersebut tercakup dalam perilaku *extra-role*, yang juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat anteseden OCB pada subyek karyawan di Industri proses Indonesia. Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa *trait* kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia.

4. Tri Muji Ingarianti dengan judul “Hubungan antara Kepribadian dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan.” Universitas Muhammadiyah Malang.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan OCB, di mana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dan OCB. Adapun jumlah populasi dari

penelitian ini adalah seluruh karyawan PG Kedawoeng-Pasuruan. Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan tersebut yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala, yaitu skala kepribadian dan skala OCB.

5. Natalia Teresia dan P. Tommy Y. S dengan judul “Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre. Universitas Tarumanegara. 2008.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara komitmen organisasi dan ocb pada karyawan *call centre*. Berdasarkan analisis data, diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan *call centre*. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah pula perilaku OCB. Di mana karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

6. Nuraida Syahril dan MM. Nilam Widyarini dengan judul “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian (OCB).” Universitas Gunadarma. 2007.

Perilaku Kewargaorganisasian atau *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku anggota perusahaan yang melebihi gambaran peranan

yang diharapkan perusahaan, merupakan hal yang penting bagi efektivitas perusahaan. Mengingat pentingnya OCB maka perlu diidentifikasi faktor apa saja yang dapat menentukan tingkat OCB karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kepemimpinan transformasional terhadap OCB. 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 *extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, openness to experience*, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

7. Yusuf Susianto dengan judul “Hubungan antara Job Satisfaction dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.”2009.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi. Jumlah karyawan di Poltekkes Banjarmasin yang terbagi dalam berbagai divisi menjadi masalah bagi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu kemampuan manajerial yang dimiliki oleh direktur Poltekkes Banjarmasin sangat diperlukan untuk menciptakan organisasi yang efektif dan produktif. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan cross sectional dengan subyeknya adalah karyawan Politeknik Kesehatan

Banjarmasin. Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, instrumen penelitian yang digunakan adalah *The Origin Organizational Citizenship Behavior Questionnaire* dari Morrison (1994). Sedangkan untuk kepuasan kerja diukur menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Komitmen organisasi akan diukur dengan menggunakan questionnaire dari Allen dan Meyer (1990). Hasilnya adalah ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Ada pula hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

8. Hossam Abu Elanain dengan judul “Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?”2007.

Penelitian ini menguji hubungan antara kepribadian dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Hierarki regresi analisis pada data dari 164 karyawan yang bekerja di sektor jasa di Dubai telah setelah mengendalikan kerja locus kontrol dan organisasi keadilan menunjukkan bahwa openness to experience, conscientiousness, dan emotional stability adalah prediktor yang valid untuk OCB. Namun extraversion dan agreeableness menunjukkan tidak signifikan dengan OCB. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah bahwa openness berhubungan secara signifikan dengan OCB. Hal ini berbeda dari penelitian yang sebelumnya,

hanya openness yang menemukan hubungan yang sangat signifikan dengan OCB. Studi saat ini menunjukkan bahwa openness to experience merupakan karakteristik kepribadian yang penting yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan OCB.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Dana Mubasysyir Hasanbasari 2007	Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan OCB	✓	-	✓
2	Ludy Kelana 2009	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB	✓	-	✓
3	Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati 2004	Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB	✓	✓	✓
4	Tri Muji Ingarianti	Hubungan antara kepribadian dengan OCB pada karyawan	-	✓	✓
5	Fani Darmawan Purba	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Furniture Di Jepara.	✓	-	-
6	Nuraida Syahril dan MM.Nilam Widyarini 2007	Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian	-	✓	✓
7	Yusuf Susianto 2009	Hubungan antara Job Satisfaction dan Komitmen Organisasi dengan OCB di Politeknik Kesehatan Banjarmasin	✓	-	✓
8	Hossam Abu Elanain 2007	<i>Relationship between personality and Organizational Citizenship Behavior : Does Personality Influence Employee Citizenship?</i>	✓	-	✓

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

Keterangan :

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Karakteristik Kepribadian

Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.3 Kerangka Pemikiran

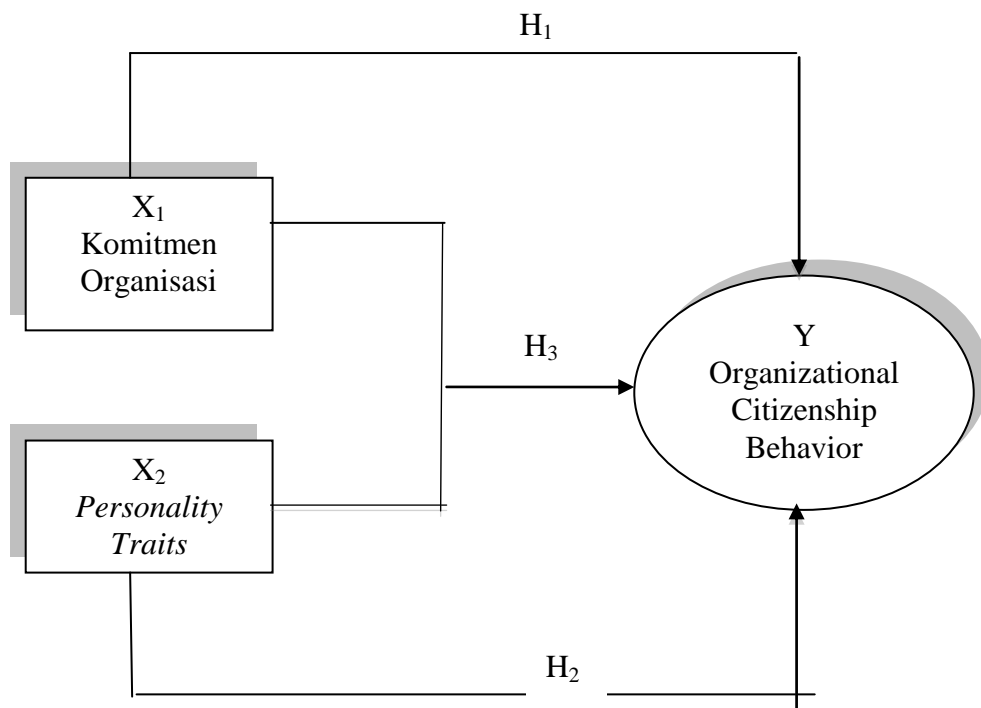
Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka berikutnya perlu dijelaskan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Menurut Robinson, et. al. (1999) mengatakan bahwa komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu karyawan yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan pada satu organisasi lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak memiliki komitmen.

Terdapat dua review penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian Debora Elfina Purba dan Ludy Kelana. Penelitian yang dilakukan oleh Debora Elfina Purba menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Ludy Kelana di

Universitas Muhammadiyah menunjukkan hal yang sama dengan penelitian Dana, bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan OCB.

Menurut Allport, unit dasar dari kepribadian adalah trait yang keberadaannya bersumber pada sistem saraf. Allport percaya bahwa trait menyatukan dan mengintegrasikan perilaku seseorang dengan mengakibatkan seseorang melakukan pendekatan yang serupa (baik tujuan atau rencananya) terhadap situasi-situasi yang berbeda. Dua orang yang memiliki trait yang sama tidak selalu menampilkan tindakan yang sama. Mereka dapat mengekspresikan trait mereka dengan cara yang berbeda. Perbedaan inilah yang membuat masing-masing individu menjadi pribadi yang unik. Dalam meneliti penyebab perilaku individu, sebaiknya dipertimbangkan faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut, antara lain seperti sikap kerja (komitmen organisasi) dan faktor kepribadian (antara lain traits kepribadian). Peneliti menduga bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang lebih signifikan dan lebih besar terhadap OCB. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri manusia dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang cukup stabil dan bertahan terhadap OCB. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina Purba dan Ali Nina Lichie Seniati, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara traits kepribadian dengan OCB.

Dalam penelitian ini organizational citizenship behavior (Y), dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X_1) dan *traits* kepribadian (X_2). Model penelitian ini terdapat pada Gambar 2.2 di bawah ini:



Gambar 2. 2 Keterkaitan Variabel
Sumber : Data diolah oleh peneliti

Keterangan:

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

H_1 : Hipotesis 1

H_2 : Hipotesis 2

H_3 : Hipotesis 3

—→ Arah hubungan variabel

2. 4 Hipotesis

Hipotesis menyatakan hubungan apa yang ingin diteliti atau yang ingin dipelajari. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

Hipotesis 2

Ho : Traits kepribadian (*personality traits*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

Ha : Traits kepribadian (*personality traits*) berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

Hipotesis 3

Ho : Komitmen organisasi dan *traits* kepribadian secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

Ha : Komitmen organisasi dan *traits* kepribadian secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Jasa Raharja (Persero).

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3. 1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3. 1. 1 Company Profile

PT Jasa Raharja (Persero) merupakan sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang asuransi sosial untuk seluruh wilayah yang ada di Indonesia. PT Jasa Raharja (Persero) memberikan santunan kepada setiap masyarakat yang mengalami kecelakaan, baik kecelakaan darat, udara, maupun laut. Kantor pusat PT Jasa Raharja (Persero) berkedudukan di Jakarta dengan kantor-kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Visi dari PT Jasa Raharja (Persero) adalah : Menjadikan PT Jasa Raharja (Persero) terkemuka dibidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Misi yang dilakukan oleh PT Jasa Raharja (Persero) untuk mencapai visinya dinamakan Catur Bakti Ekakarsa Jasa Raharja. Adapun misinya yaitu : Bakti kepada masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara.

Bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan Perusahaan. Bakti kepada Lingkungan dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

PT Jasa Raharja (Persero) dibentuk oleh pemerintah dengan tugas pokok melaksanakan dan mengelola Undang-Undang masing-masing : Undang-undang No. 33 tahun 1964 tentang dan pertanggung jawaban wajib kecelakaan penumpang dan peraturan pemerintah No. 17 tahun 1965. Undang-undang NO. 34 tahun 1964 tentang dana kecelakaan lalu lintas jalan dengan peraturan pemerintah No. 18 tahun 1965. Kegiatan pokok perusahaan melalui kedua perundang-undangan tersebut di atas adalah : Memberikan dana santunan bagi para korban atau ahli waris korban kecelakaan penumpang umum maupun korban atau ahli waris korban kecelakaan lalu lintas jalan yang terjamin berdasarkan kedua ketentuan tersebut diatas yang dapat dilakukan di setiap kantor jasa raharja setempat.

3. 1. 2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT Jasa Raharja (Persero), yang beralamat di Jl. HR. Rasuna Said Kav C-2 Kuningan, Jakarta 12920. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada akhir bulan April 2012. Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan Juni 2012.

3. 2 Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisioner. Skala karakteristik (*personality traits*), skala komitmen organisasi, dan skala OCB dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert.

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Pengertian riset deskriptif menurut Sugiyono (2009:21) adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2009: 33). Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

3. 3 Operasional Variabel Penelitian

3. 3. 1 Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Definisi operasional adalah unsur

penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur, pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel.

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur komitmen organisasi melalui:

- 1) Dimensi *Affective commitment* dengan indikator *job conditions* (kondisi pekerjaan) dan *met expectations* (sesuatu yang diharapkan oleh karyawan, seperti imbalan).
- 2) Dimensi *Continuance Commitment* dengan indikator *benefits accrued* dan *jobs available*.
- 3) Dimensi *Normative commitment* dengan indikator *personal values* (nilai-nilai pribadi) dan *felt obligation* (rasa akan kewajibannya terhadap organisasi).

b. *Personality traits*

Personality traits adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur *personality traits* melalui:

- 1) Dimensi *Extraversion* dengan indikator penuh perhatian, mudah bergabung, aktif, semangat, menyukai lelucon.
- 2) Dimensi *Agreeableness* dengan indikator mudah percaya, murah hati, pendamai, pemaaf, baik hati.

- 3) Dimensi *Conscientiousness* dengan indikator peka, ambisius, tepat waktu, pekerja keras, teratur, tekun.
- 4) Dimensi *Neuroticism* dengan indikator cemas, tempramental, sadar diri, emosional, rentan.
- 5) Dimensi *Openess to experience* dengan indikator imajinatif, kreatif, menyukai keragaman, penuh rasa ingin tau, liberal.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur *organizational citizenship behavior* melalui:

- 1) Dimensi *Altruism* dengan indikator suka menolong, menjadi volunteer.
- 2) Dimensi *Civic virtue* dengan indikator membantu menjaga citra perusahaan, menaruh perhatian pada keberlangsungan organisasi.
- 3) Dimensi *Conscientiousness* dengan indikator patuh terhadap peraturan, tidak banyak bicara.
- 4) Dimensi *Sportmanship* dengan indikator bertoleransi, tekun, tidak mudah mengeluh.

3.3.2 Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah sikap yang ada dalam diri setiap individu kepada perusahaan tempatnya bernaung, di mana keanggotaannya dalam sebuah perusahaan tidak hanya sebatas formalitas saja, tetapi juga mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan tersebut dengan cara

menjaga nama baik perusahaan, mau bekerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Dimensi dalam komitmen organisasi ada tiga, yaitu: *affective commitment* (kondisi pekerjaan, ekspektasi terhadap imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan), *continuance commitment* (pekerjaan yang ada dan besarnya peluang untuk naik jabatan atau dipromosikan), dan *normative commitment* (nilai-nilai pribadi dan rasa tanggung jawabnya terhadap perusahaan).

b. *Personality Traits*

Personality traits adalah karakteristik yang pasti dimiliki oleh setiap individu, di mana karakteristik tersebut membuat mereka terlihat berbeda dan unik. *Traits* merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan atau tindakan yang membedakan seseorang dari yang lain. Dimensi dari *personality traits* adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku individu yang memberikan manfaat baik bagi organisasinya maupun bagi orang-orang yang ada disekitarnya, seperti mentaati peraturan-peraturan informal yang ada di kantor, membantu karyawan baru untuk mengenal lingkungan organisasi, mau memberi informasi kepada para pelanggan yang membutuhkan. Dimensi dari

OCB adalah sebagai berikut: *altruism, civic virtue, conscientiousness,* dan *sportmanship*.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Komitmen Organisasi <i>The various definitions of organizational commitment is “the view that commitment is psychological state that characterizes the employee’s relationship with the organization, and has implication for decision to continue membership in the organization</i> (Meyer and Allen)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Hubungan secara emosional dengan organisasi	Likert	1,2
		Menikmati posisi kerja		3,4
		Menikmati tugas pekerjaan		5,6
		Keterlibatan diri dalam organisasi		7,8
	2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan yang tinggi akan gaji	Likert	9,10
		kecintaan terhadap organisasi		11,12
		kekhawatiran jika meninggalkan organisasi		13,14
	3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Kewajiban untuk tetap tinggal pada organisasi	Likert	15,16
		Rasa enggan untuk meninggalkan organisasi		17,18
		Tanggung jawab atas pekerjaan		19,20

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel *Personality Traits*

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
<i>Personality Traits</i> Sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Karakteristik kepribadian membuat orang yang satu dengan yang lainnya berbeda atau unik, hal itu terlihat dari cara mereka mengekspresikannya. (Gordon W. Allport)	<i>1. Extraversion</i>	Keterbukaan	Likert	21,22
		Kemampuan bersosialisasi		23,24
		Dapat bekerja sama dalam tim		25,26
	<i>2. Agreeableness</i>	Adanya sikap kooperatif	Likert	27,28
		Sopan		29,30
		Menghormati kepentingan orang lain		31,32
	<i>3. Conscientiousness</i>	Disiplin	Likert	33,34
		Dapat diandalkan		35,36
		Pekerja keras		37,38
	<i>4. Neuroticism</i>	Memiliki ketenangan diri	Likert	39,40
Adanya stabilitas emosi		41,42		
Memiliki rasa percaya diri		43,44		
<i>5. Openness to experience</i>	Punya rasa ingin tau terhadap hal-hal baru	Likert	45,46	
	Berpikir secara kreatif		47,48	
	Fleksibel atau tidak kaku dalam menyikapi suatu hal		49,50	

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB)

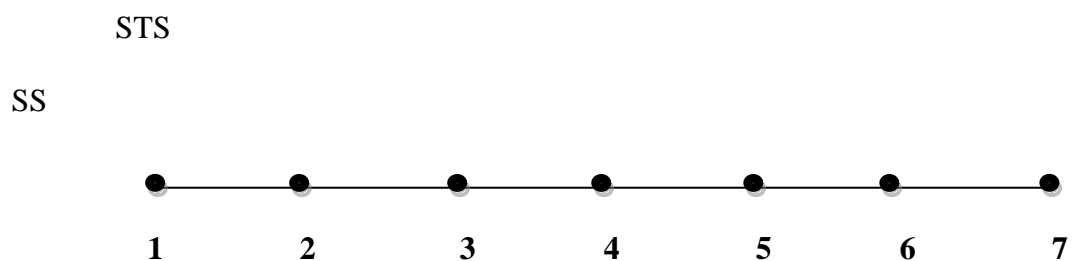
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
OCB Perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang karyawan mendemonstrasikan OCB dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan pekerjaan ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur. Daft (2003:7)	1. <i>Altruism</i>	Bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i>	Likert	51,52
		Bersedia membantu karyawan baru beradaptasi		53,54
	2. <i>Civic Virtue</i>	Membantu menjaga citra perusahaan	Likert	55,56
		Menaruh perhatian pada keberlangsungan organisasi		57,58
3. <i>Conscientiousness</i>	Bersedia bekerja melebihi prasyarat minimum (kerja lembur)	Likert	59,60	
	Menggunakan jam kerja secara maksimal untuk bekerja		61,62	
4. <i>Sportmanship</i>	Tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan tim	Likert	63,64	
	Membantu menjaga nama baik perusahaan		65,66	

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval. Likert dalam interval 1–7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 7 (tujuh). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert dalam interval 1–7 digunakan pada variabel Komitmen Organisasi (X_1), *Personality traits* (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Bentuk skala Likert interval 1-7 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

Bentuk Skala Likert Interval 1-7

Sumber: Sekaran (2002:246)

Tabel 3.4**Bobot Skor Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Kurang Setuju	3,4 – 4,59
Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Menurut Sugiyono (2001: 55) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero). Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 138 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2002:58).

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5%, kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{137}{1 + 137(0.05)^2} \\ &= 102.05 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 102.05, yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 102 responden.

Tabel 3.5 Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

No.	Divisi	Staff	Jumlah Responden
1	Divisi Pencegahan dan Pelayanan	15	11
2	Divisi SIP (Sistem Informasi Perusahaan)	16	12
3	Divisi SPI (Sistem Pengawasan Intern)	17	13
4	Divisi Sumber Daya Manusia	20	15
5	Divisi Keuangan	18	13

6	Divisi Akuntansi	16	12
7	Divisi Investasi	15	11
8	Divisi Humas	20	15
Total		137	102

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2002:55). Data Primer diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara lisan dengan narasumber yang bersangkutan. Wawancara ada yang bersifat terstruktur dan ada yang tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara yang terstruktur maka peneliti harus menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber terlebih dahulu, sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu peneliti secara spontanitas menanyakan kepada narasumber.

2. Kuisisioner/angket

Suatu cara mengumpulkan data dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti kepada responden demi mendapatkan jawaban tertulis dengan harapan akan memberikan respon

terhadap pertanyaan tersebut, dimana dalam hal ini respondennya adalah staf PT Jasa Raharja (Persero) yang diminta untuk mengisi kuisioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data (Umi Narimawati, 2008:94). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson atau product moment*.
Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:145) selain valid atau sah sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2007:110) menyatakan sebagai berikut :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak

dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010:36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:115) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hal tersebut didukung oleh pendapat Purbayu Budi Santosa & Ashari tentang asumsi linieritas, yaitu : asumsi ini menyatakan bahwa untuk persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010: 73).

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007: 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Pendapat lain diungkapkan oleh Tony Wijaya (2009: 119) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang

ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan *personality traits* (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hipotesis 2:

H_0 : *Personality traits* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : *Personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan *personality traits* (X_2) secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : Komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria :

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55). Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

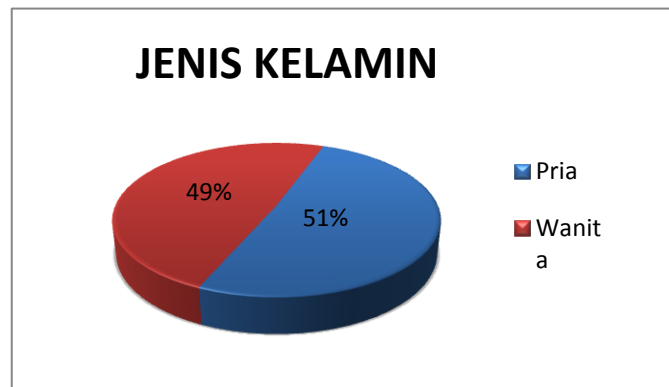
Pada bab ini peneliti menganalisis hasil pengumpulan data kuesioner, yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada 102 responden. Kuesioner yang peneliti berikan pada responden terdiri dari 29 butir pernyataan yang mewakili 3 variabel penelitian. Ketiga variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah variabel Komitmen Organisasi (X1), *Personality Traits* (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Sedangkan bagian kedua terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, *personality traits* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart* di bawah ini.

Berdasarkan hasil analisis data, didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan jenis kelamin responden penelitian maka diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin Responden	Frekuensi	%
Laki-Laki	52	51
Perempuan	50	49
Jumlah	102	100



Gambar 4.1

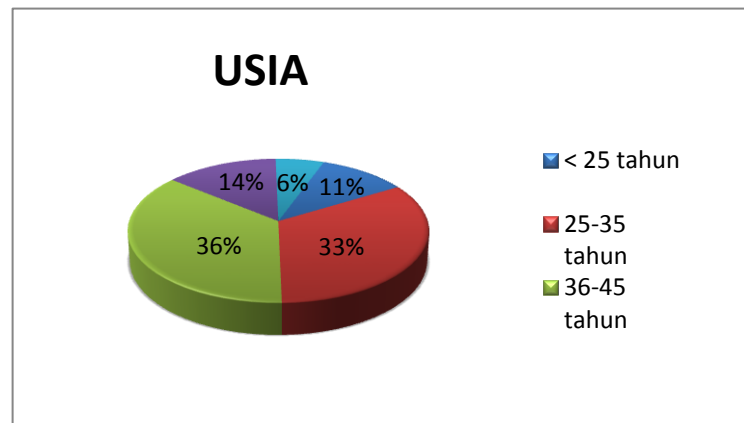
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 102 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 52 orang (51%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 50 orang (49%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di PT Jasa Raharja (Persero) hampir seimbang. Oleh karena itu pekerjaan yang terdapat di PT Jasa Raharja (Persero) mampu dikerjakan oleh laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan hasil analisis data, didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan usia responden diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
< 25 tahun	11	11
25-35 tahun	34	33
36-45 tahun	37	36
46-55 tahun	14	14
55 tahun	6	6
Jumlah	102	100



Gambar 4.2

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

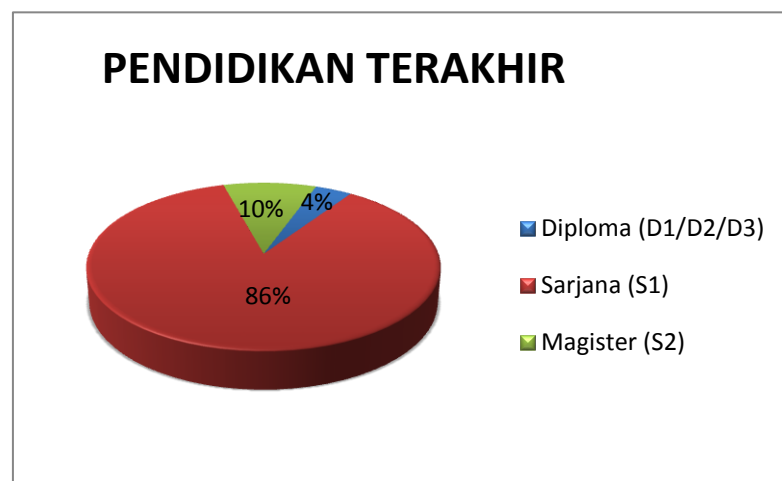
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Untuk memperoleh data usia responden peneliti mengklasifikasikannya kedalam tiga jenjang usia, yaitu; kurang dari 25 tahun (<25), usia 25 hingga 35 tahun (25-35), usia 36 hingga 45 tahun (36-45), usia 46 hingga 55 tahun (46-55), dan 55 tahun. Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 37 orang (36%), yang berusia 25–35 tahun sebanyak 34 orang (33%), yang berusia 46–55 tahun sebanyak 14 orang (14%), yang berusia <25 tahun sebanyak 11 orang (11%), dan yang berusia 55 tahun sebanyak 6 orang (6%). Dari data di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Jasa Raharja (Persero) didominasi oleh karyawan yang berusia 36 hingga 45 tahun.

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan Pendidikan Terakhir responden diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
SMU/ sederajat	-	-
Diploma (D1/D2/D3)	4	4
Sarjana (S1)	88	86
Magister (S2)	10	10
Doktor (S3)	-	-
Jumlah	102	100



Gambar 4.3

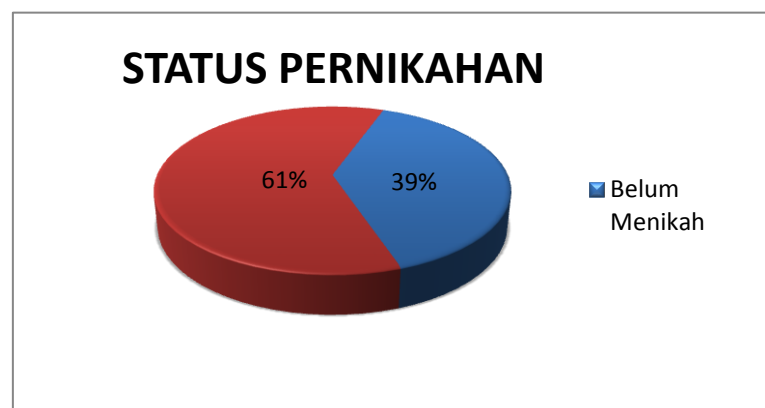
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang berpendidikan Diploma 4 orang (4%), berpendidikan Sarjana sebanyak 88 orang (86%), berpendidikan Magister sebanyak 10 orang (10%), dan pada saat penelitian ini tidak ada responden yang berpendidikan SMU dan Doktor. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan maka didominasi oleh sebagian besar karyawan yang berpendidikan sarjana (S1).

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan Status Pernikahan responden diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	%
Belum Menikah	40	39
Menikah	62	61
Jumlah	102	100



Gambar 4.4

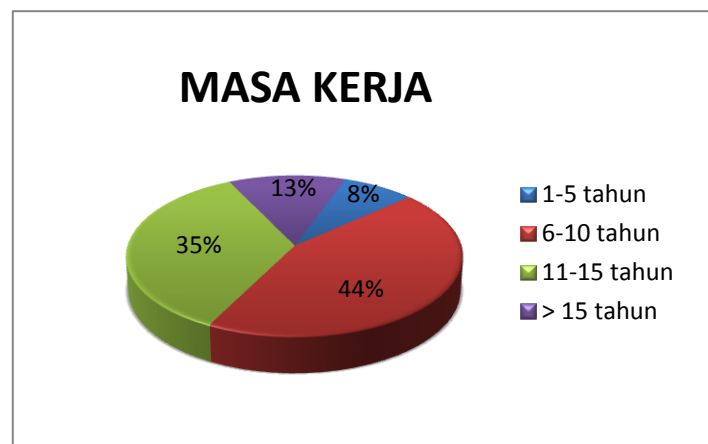
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa status pernikahan responden yang belum menikah sebanyak 40 orang (39%) dan yang telah menikah sebanyak 62 orang (61%).

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan masa kerja responden diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
1-5 tahun	8	8
6-10 tahun	45	44
11-15 tahun	36	35
> 15 tahun	13	13
Jumlah	102	100



Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Tabel 4.5. diketahui bahwa responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 45 orang (44%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 36 orang (35%), masa kerja >15 tahun sebanyak 13 orang (13%) dan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang (8%).

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2002:144) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Valid artinya data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan dapat menjawab tujuan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) for Windows versi 20.0.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pertanyaan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi product moment dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > \text{nilai } r_{table}$ pada $N = 102$. Sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0.361. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 1	0.677	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.778	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.667	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.575	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.694	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.818	0.361	Valid
Pertanyaan 7	0.483	0.361	Valid
Pertanyaan 8	0.616	0.361	Valid
Pertanyaan 9	0.715	0.361	Valid
Pertanyaan 10	0.777	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan spss 20.0

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel *personality traits*:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel *Personality Traits* (X2)

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0.774	0.361	Valid
Pertanyaan 12	0.859	0.361	Valid
Pertanyaan 13	0.774	0.361	Valid
Pertanyaan 14	0.717	0.361	Valid
Pertanyaan 15	0.623	0.361	Valid
Pertanyaan 16	0.789	0.361	Valid
Pertanyaan 17	0.792	0.361	Valid
Pertanyaan 18	0.737	0.361	Valid
Pertanyaan 19	0.667	0.361	Valid
Pertanyaan 20	0.754	0.361	Valid
Pertanyaan 21	0.629	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel *personality traits*, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel *organizational citizenship behavior*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 22	0.871	0.361	Valid
Pertanyaan 23	0.909	0.361	Valid
Pertanyaan 24	0.891	0.361	Valid
Pertanyaan 25	0.686	0.361	Valid
Pertanyaan 26	0.815	0.361	Valid
Pertanyaan 27	0.405	0.361	Valid
Pertanyaan 28	0.843	0.361	Valid
Pertanyaan 29	0.965	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kuesioner penelitian terlihat semua item pernyataan dalam kuesioner sudah memenuhi syarat valid, yaitu nilai r hitung $>$ r tabel 0.361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6, maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0.6, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.909	Reliabel
<i>Personality Traits</i>	0.937	Reliabel
OCB	0.939	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20

Pada tabel hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* >0.6, untuk variabel komitmen organisasi, *personality traits*, dan *organizational citizenship behavior* secara berurutan sebesar 0.909, 0.937, dan 0.939. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasi, *personality traits* dan OCB. Hasil penelitian ini didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada 102 karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini. Pada hasil tersebut terlihat jawaban responden mengenai Sangat Tidak Setuju (STS), dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Pada variabel kepuasan kerja terdapat tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Jumlah pernyataan untuk variabel komitmen organisasi sebanyak 10 pernyataan. Untuk hasil masing-masing pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	Pernyataan	Skor Penelitian													
		STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan tempat bekerja	0	0	3	2.9	7	6.9	11	10.8	16	15.7	37	36.3	28	27.5
2	Saya menikmati posisi pekerjaan yang sekarang	0	0	2	2.0	4	3.9	13	12.7	13	12.7	46	45.1	24	23.5
3	Saya menikmati tugas pekerjaan yang diberikan	0	0	6	5.9	8	7.8	3	2.9	18	17.6	34	33.3	33	32.4
4	Saya ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan	1	1.0	0	0	3	2.9	10	9.8	19	18.6	45	44.1	24	23.5
Jumlah rata-rata Affective Commitmen		0.25		2.75		5.50		9.25		16.50		40.50		27.25	
5	Saya selalu berekspektasi bahwa saya akan mendapatkan keuntungan dari perusahaan	1	1.0	3	2.9	5	4.9	19	18.6	18	17.6	30	29.4	26	25.5
6	Saya rela bekerja lembur dan mengerjakan banyak pekerjaan demi kemajuan perusahaan	0	0	3	2.9	5	4.9	11	10.8	18	17.6	34	33.3	31	30.4
7	Jika saya meninggalkan perusahaan akan sulit menemukan pegawai baru yang lebih kompeten	4	3.9	5	4.9	6	5.9	14	13.7	24	23.5	28	27.5	21	20.6
Jumlah rata-rata Continuance Commitment		1.67		3.67		5.33		14.67		20.0		30.67		26.00	
8	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan	0	0	0	0	2	2.0	15	14.7	13	12.7	45	44.1	27	26.5
9	Saya merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan	1	1.0	7	6.9	4	3.9	13	12.7	23	22.5	32	31.4	22	21.6
10	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	5	4.9	6	5.9	4	3.9	17	16.7	41	40.2	29	28.4
Jumlah rata-rata Normative Commitment		0.33		4.00		4.00		10.67		17.67		39.33		26.00	
Jumlah rata-rata Komitmen Organisasi		0.75		3.47		4.94		11.53		18.06		36.83		26.42	

Hasil perhitungan berdasarkan variabel komitmen organisasi menunjukkan secara keseluruhan dimensi dalam variabel komitmen organisasi dan mendapat respon yang cukup baik dari responden. Responden memberikan jawaban setuju dengan persentase jawaban rata-rata sebesar 36.83 %. Hal ini berarti responden mempunyai keterikatan emosional dengan perusahaan, merasa senang dengan posisi kerja saat ini, menikmati tugas pekerjaan yang diberikan dan berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Akan tetapi variabel komitmen organisasi mendapat jawaban sangat tidak setuju sebesar 0.75 yang mengindikasikan masih ada karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Hasil perhitungan total dari masing-masing butir pernyataan menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan tersebut dijawab oleh para responden dengan respon yang positif. Hal itu terlihat dari total jawaban “setuju” yang memiliki persentase terbesar untuk seluruh butir pernyataan tersebut.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif *Personality Traits*

Dalam penelitian ini, variabel *personality traits* memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness to experience*, dan *conscientiousness*. Banyaknya instrumen variabel *personality traits* yang terdapat dalam kuesioner ini adalah sebanyak 11 butir pernyataan.

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel *Personality Traits* (X₂)

No	Pernyataan	Skor Penelitian													
		STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
11	Saya mampu bersosialisasi dengan banyak orang	0	0	0	0	11	10.8	9	8.8	9	8.8	25	24.5	48	47.1
12	Saya dapat bekerja sama dalam tim	2	2.0	4	3.9	3	2.9	11	10.8	8	7.8	33	32.4	41	40.2
Jumlah rata-rata Extraversion		1.0		2.0		7.0		10.0		8.5		29.0		44.5	
13	Saya mampu bersikap kooperatif dengan staff yang lain	0	0	4	3.9	10	9.8	1	1.0	16	15.7	34	33.3	37	36.3
14	Saya sangat menghormati privasi orang lain	0	0	0	0	1	1.0	10	9.8	25	24.5	26	25.5	40	39.2
Jumlah rata-rata Agreeableness		0.0		2.00		5.50		5.50		20.50		30.00		38.50	
15	Saya merupakan orang yang datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	2	2.0	4	3.9	4	3.9	14	13.7	19	18.6	29	28.4	30	29.4
16	Saya bersedia bekerja dihari libur (<i>weekend</i>)	0	0	0	0	15	14.7	5	4.9	9	8.8	22	21.6	51	50.0
Jumlah rata-rata Conscientiousness		1.0		2.0		9.50		9.50		14.0		25.50		40.50	
17	Saya merupakan orang yang datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	2	2.0	5	4.9	1	1.0	9	8.8	10	9.8	32	31.4	43	42.2
18	Saya bersedia bekerja dihari libur (<i>weekend</i>)	1	1.0	2	2.0	6	5.9	13	12.7	20	19.6	24	23.5	36	35.3
Jumlah rata-rata Neuroticism		1.50		3.50		3.50		11.00		15.00		28.00		39.50	
19	Saya memiliki rasa ingin tau yang tinggi terhadap hal-hal baru	0	0	0	0	1	1.0	0	0	32	31.4	32	31.4	37	36.3
20	Saya berpikir secara kreatif atau diluar kebiasaan orang-orang pada umumnya	0	0	2	2.0	4	3.9	14	13.7	23	22.5	27	26.5	32	31.4
21	Saya merupakan orang yang fleksibel dalam menyikapi suatu hal	0	0	3	2.9	4	3.9	6	5.9	10	9.8	45	44.1	34	33.3
Jumlah rata-rata Openess to experience		0		1.67		3.00		6.67		21.67		34.67		34.33	
Jumlah rata-rata Personality Traits		0.70		2.23		5.70		8.53		15.93		29.43		39.47	

Hasil perhitungan berdasarkan variabel Personality Traits menunjukkan secara keseluruhan dimensi dalam variabel Personality Traits dan mendapat respon yang cukup baik dari responden. Responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase jawaban rata-rata sebesar 39.47 %. Hal ini berarti bahwa responden mempunyai kepribadian yang baik dalam lingkungan perusahaan. Akan tetapi masih terdapat jawaban sangat tidak setuju sebesar 0.70 yang mengindikasikan masih ada karyawan yang memiliki kepribadian kurang baik.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian ini, variabel komitmen organisasi memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness* dan *sportmanship*. Banyaknya instrumen variabel *OCB* yang terdapat dalam kuesioner ini adalah sebanyak 8 butir pernyataan.

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Pernyataan Variabel *OCB* (Y)

No	Pernyataan	Skor Penelitian													
		STS		2		3		4		5		6		SS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
22	Saya bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang overload	0	0	0	0	7	6.9	10	9.8	17	16.7	35	34.3	33	32.4
23	Saya bersedia membantu karyawan baru untuk beradaptasi	0	0	0	0	8	7.8	8	7.8	14	13.7	39	38.2	33	32.4
Jumlah rata-rata Altruism		0.0		0.0		7.50		9.00		15.50		37.00		33.00	
24	Saya akan ikut membantu menjaga citra perusahaan	0	0	1	1.0	5	4.9	11	10.8	18	17.6	32	31.4	35	34.3
25	Saya ikut memperhatikan keberlangsungan masa depan perusahaan	0	0	0	0	5	4.9	10	9.8	24	23.5	27	26.5	36	35.3
Jumlah rata-rata Civic Virtue		0.0		0.50		5.00		10.50		21.00		29.50		35.50	
26	Saya bersedia bekerja lembur walaupun tanpa diberi imbalan	1	1.0	0	0	8	7.8	9	8.8	16	15.7	37	36.3	31	30.4

27	Saya menggunakan jam kerja secara maksimal untuk bekerja	0	0	2	2.0	6	5.9	12	11.8	21	20.6	27	26.5	34	33.3
Jumlah rata-rata Conscientiousness		0.0		0.0		7.50		9.00		15.50		37.00		33.00	
28	Saya tidak akan menyalahkan orang lain atas kegagalan yang dialami dalam kerja sama di kantor	0	0	0	0	8	7.8	7	6.9	15	14.7	41	40.2	31	30.4
29	Saya akan membantu menjaga nama baik perusahaan	0	0	0	0	8	7.8	9	8.8	17	16.7	36	35.3	32	31.4
Jumlah rata-rata Sportmanship		0.0		0.0		8.00		8.00		16.00		38.50		31.50	
Jumlah rata-rata OCB		0.0		0.13		7.00		9.13		17.00		35.50		33.25	

Hasil perhitungan berdasarkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan secara keseluruhan dimensi dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang mendapatkan respon cukup baik dari responden. Responden memberikan jawaban tertinggi pada kategori setuju dengan persentase jawaban rata-rata sebesar 35.50 %. Hal ini berarti bahwa responden mempunyai perilaku yang baik dalam lingkungan perusahaan. Akan tetapi masih terdapat jawaban tidak setuju sebesar 0.13 yang mengindikasikan masih ada karyawan yang memiliki perilaku tidak baik dalam lingkungan perusahaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Personality traits	OCB
N		10	11	8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	559,60	575,09	579,50
	Std. Deviation	18,957	18,939	6,370
Most Extreme Differences	Absolute	,192	,163	,403
	Positive	,099	,116	,166
	Negative	-,192	-,163	-,403
Kolmogorov-Smirnov Z		,606	,541	1,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,856	,931	,149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.856) > 0.05, untuk variabel *Personality Trait* (X2) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.931) > 0.05, dan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0.149) > 0.05. Dengan keputusan jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal sedangkan jika Asymp. Sig. > 0.05 maka model regresi berdistribusi normal. Terlihat ketiga variabel penelitian Asymp. Sig. > 0.05, sehingga peneliti menyimpulkan dari hasil test tersebut di atas terlihat data berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel Komitmen Organisasi (X1), dan *Personality Traits* (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel OCB
 ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	3392,319	33	102,798	2,370	,001
			875,792	1	875,792	20,195	,000
			2516,527	32	78,641	1,813	,020
	Within Groups		2948,936	68	43,367		
	Total		6341,255	101			

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel OCB pada Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Variabel X₂ dengan Variabel Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	3654,213	32	114,194	2,932	,000
Personality	Groups	Linearity	1048,983	1	1048,983	26,937	,000
Traits		Deviation from Linearity	2605,230	31	84,040	2,158	,004
	Within Groups		2687,041	69	38,943		
	Total		6341,255	101			

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel *OCB* pada Tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah terjadi korelasi sempurna antar variabel independen dalam model regresi dilakukan uji multikolinearitas. Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	Komitmen Organisasi (X1)	.786
	<i>Personality Traits</i> (X2)	.786
		1.273
		1.273

Sumber data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan statistik pengolahan data, diperoleh angka tolerance untuk komitmen organisasi sebesar 0.786 dengan VIF sebesar 1.273 dan angka tolerance untuk *Personality Traits* (X2) sebesar 0.786 dengan VIF sebesar 1.273.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas Komitmen Organisasi (X1) dan *Personality Traits* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. 17
Uji Heterokedstisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Komitmen Organisasi	Personality Traits
Spearman's Rho	Unstandardized	Correlation Coefficient	1,000	-,043	-,003
	Residual	Sig. (2-tailed)	.	,665	,978
		N	102	102	102
Komitmen Organisasi		Correlation Coefficient	-,043	1,000	,309**
		Sig. (2-tailed)	,665	.	,002
		N	102	102	102
Personality Traits		Correlation Coefficient	-,003	,309**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,978	,002	.
		N	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dilihat dari output *correlations* pada Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.665 dan korelasi antara *personality traits* dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.978. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis I (H₁): Komitmen Organisasi terhadap OCB

Uji t dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh secara positif dan signifikan dari masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Rumusan Hipotesis 1. Dalam uji hipotesis

pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 1

H₀: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H_a: Ada pengaruh komitmen orrganisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji t:

1. H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H₀ diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H₀ ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,281	4,598		5,933	,000
1 Komitmen Organisasi	,331	,083	,372	4,003	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4.003. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $102-2 = 100$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 100 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,984, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel komitmen organisasi sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model persamaan regresi sederhana untuk hipotesis 1 berdasarkan tabel 4.18 dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27,281 + 0,331X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel komitmen organisasi (X_1) bernilai 0, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan muncul bernilai 27,281. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,331. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel ocb (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi untuk H_1

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel komitmen organisasi terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Determinasi H_1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,138	,129	7,393

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi X1
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,138, nilai itu dapat diinterpretasikan sebagai persentasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel ocb yang sebesar 13,8%. Sedangkan 86,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.3 Hipotesis II (H₂): *Personality Traits* terhadap OCB

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2:

Ho: *Personality traits* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa raharja (Persero).

Ha: *Personality traits* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

- Menentukan formula hipotesis

Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Berdasarkan Signifikansi:

1. Nilai signifikansi (ρ_{value}) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Nilai signifikansi (ρ_{value}) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Atau:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho di tolak

2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Adapun hasil analisis korelasi sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Uji t Variabel *Personality Traits* terhadap OCB
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,550	4,528		5,643	,000
Personality Traits	,321	,072	,407	4,452	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.20, didapat t hitung untuk variabel *personality traits* sebesar 4,452. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $102-2 = 100$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan tabel Distribusi t pada df 100 taraf signifikansi 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,984, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. signifikansi pada uji t variabel *personality traits* 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesis adalah *personality traits* memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Model persamaan regresi sederhana untuk hipotesis 2 berdasarkan Tabel 4.20 dapat dituliskan sebagai berikut: $\hat{Y} = 25,550 + 0,3231X_2$. Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel *personality traits* (X_2) bernilai 0, maka variabel ocb (Y) akan bernilai 25,550 Koefisien regresi variabel *personality traits* (X_2) sebesar 0,3231. Artinya, jika variabel

personality traits (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel ocb (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,3231. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara *personality traits* dengan *organizational citizenship behavior*.

4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi untuk H_2

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,157	7,275

a. Predictors: (Constant), X2

Angka R Square sebesar 0,165 disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka Koefisien diterminasi 0,165 atau sama dengan 16,5%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 16,5% *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan komitmen organisasi (X1) dan *personality traits* (X2). Sedangkan sisanya yaitu 83,5% (100%-16,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dilibatkan dalam model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.5 Hipotesis III (H₃): Komitmen Organisasi dan *Personality Traits* terhadap *OCB*

Hasil analisis korelasi berganda untuk variabel komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Uji t Variabel Komitmen Organisasi dan *Personality Traits* terhadap *OCB* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,713	5,282		3,354	,001
Komitmen Organisasi	,228	,085	,256	2,675	,009
Personality Traits	,246	,075	,311	3,260	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.675. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $102-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Didapat t_{tabel} sebesar 1.984, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel komitmen organisasi sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Tabel 4.22 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *personality traits* sebesar 3.260 dengan t_{tabel} 1.984 serta nilai signifikansi sebesar 0.002. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *personality traits* terhadap OCB.

Berdasarkan Tabel 4.23, dapat diperoleh persamaan regresi berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$\hat{Y} = 17,713 + 0,228X_1 + 0,246X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 17,713, dengan demikian, jika variabel komitmen organisasi (X_1) dan *personality traits* (X_2) bernilai 0, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan bernilai 17,713. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,228. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dan nilai variabel *personality traits* (X_2) tetap, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,228.

Koefisien regresi variabel *personality traits* (X_2) sebesar 0,246. Artinya, jika variabel *personality traits* (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dan nilai variabel komitmen organisasi (X_1) tetap, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,246. Koefisien pada variabel X_1 dan variabel X_2 bernilai positif, artinya

terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dan *personality traits* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.2.4.6 Uji Koefisien Determinasi untuk H₃

Analisis koefisien determinasi dalam korelasi berganda digunakan untuk mengalamai seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi H₃
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,206	7,061

a. Predictors: (Constant), Personality Traits (X2), Komitmen Organisasi(X1)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Berdasarkan Tabel 4.23 nilai R² yang tercantum sebesar 0,222 dengan demikian, variabel komitmen organisasi dan *personality traits* secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 22,2%. sisanya 77,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut.

4.2.4.7 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama atau simultan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3:

Ho: Komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero) .

Ha: Komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasarkan uji F:

1. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. Ho diterima jika signifikansi $> 0,05$
2. Ho ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405,684	2	702,842	14,098	,000 ^b
	Residual	4935,571	99	49,854		
	Total	6341,255	101			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Personality Traits(X2), Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan Tabel 4.24 di dapat nilai F_{hitung} sebesar 14,098. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (k) sebanyak 2 (jumlah variabel bebas), dan df 2 (n-k-1) atau 102-2-1. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,15, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis melalui analisis regresi sederhana dan regresi berganda yang peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat pada Tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R Square
Analisis Regresi Sederhana	H1: komitmen organisasi terhadap ocb	Ho ditolak	$\hat{Y} = 27,281 + 0,331X_1$,138
	H2: <i>personality traits</i> terhadap ocb	Ho ditolak	$\hat{Y} = 25,550 + 0,3231X_2$,165
Analisis Regresi Berganda	H3: komitmen organisasi dan <i>personality traits</i> terhadap ocb	Ho ditolak	$\hat{Y} = 17,713 + 0,228X_1 + 0,246X_2$,222

Berdasarkan Tabel 4.25, maka H_0 pada hipotesis pertama ditolak. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Hasil dari hipotesis tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Teresia dan P. Tommy Y. S. Suyasa (2008), dalam penelitian tersebut diungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *OCB* atau adanya pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *OCB*. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku *OCB*. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan, maka semakin rendah pula perilaku *OCB*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi ternyata menjadi salah satu faktor yang berperan pada *OCB*. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi bersedia berkorban demi kepentingan organisasi.

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Susianto (2009) diketahui bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terhadap variabel *OCB*. Artinya semakin tinggi nilai komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula nilai *OCB* karyawan tersebut. Suatu organisasi di mana para pekerjanya dipandang dan diperlakukan sebagai seorang anggota keluarga besar organisasi, akan merupakan dorongan yang sangat kuat untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat pada berbagai sikap dan perilaku positif, seperti misalnya menghindari tindakan, perilaku dan sikap yang merugikan nama baik organisasi, kesetiaan kepada

pimpinan, kepada rekan setingkat dan kepada bawahan, produktivitas yang tinggi, kesediaan menyelesaikan konflik melalui musyawarah dan sebagainya.

Sementara itu H_0 untuk hipotesis kedua ditolak. Artinya *personality traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *ocb*. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Muji Ingarianti (2010) di Malang yang mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *personality traits* dan *OCB*. Kemunculan perilaku *OCB* pada tiap individu dilatarbelakangi oleh faktor yang berbeda, dapat dikarenakan faktor internal mungaupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi munculnya perilaku *OCB*, salah satunya adalah *personality traits*. Dalam penelitiannya Tri Muji juga mengungkapkan bahwa aspek *extraversion* memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap *OCB*. Individu dengan aspek *extraversion* yang tinggi cenderung mampu bersosialisasi, aktif, suka bicara, optimis, menyukai kegembiraan dan setia. Sehingga individu dengan ciri ini akan lebih mudah untuk bekerja secara kelompok, hal tersebut tentunya akan meningkatkan *OCB*.

Nilai koefisien *adjusted R²* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.138 lebih kecil daripada nilai koefisien *adjusted R²* untuk variabel *personality traits* yang sebesar 0.165. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi lebih sedikit berpengaruh daripada komitmen organisasi terhadap *OCB*.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah $\hat{Y} = 27,281 + 0,331X_1$ sedangkan untuk hipotesis kedua adalah $\hat{Y} = 25,550 + 0,3231X_2$. Berdasarkan persamaan nilai koefisien regresi tersebut variabel bebas pada variabel komitmen organisasi dan *personality traits* bernilai positif artinya

memiliki pengaruh yang selaras dengan variabel terikatnya yaitu ocb. Artinya setiap peningkatan nilai komitmen organisasi dan *personality traits* akan meningkatkan pula nilai variabel ocb.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $\hat{Y} = 17,713 + 0,228X_1 + 0,246X_2$. Artinya, kedua variabel bebas tersebut memiliki arah pengaruh yang sama-sama positif terhadap satu variabel terikatnya, yaitu ocb. Keseluruhan hasil dalam penelitian ini juga bisa terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda secara parsial untuk kedua variabel bebas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka H_0 pada hipotesis pertama dan kedua ditolak Artinya komitmen organisasi dan *personality traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ocb. Maka, H_1 dan H_2 yaitu komitmen organisasi dan *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap ocb, hal ini sama seperti yang dirasakan pada karyawan di PT Jasa Raharja (Persero).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Jasa Raharja (Persero) di Jakarta,” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran ketiga variabel hasil penelitian beserta dimensi-dimensinya yang ada pada penelitian ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang cukup tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan PT Jasa raharja (Persero) lebih mengutamakan *Affective Comitment* di mana karyawan memiliki rasa keterikatan emosional dengan perusahaan, menikmati posisi pekerjaannya, menikmati tugas pekerjaan yang diberikan serta berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Untuk variabel *personality traits* juga memiliki *Agreeableness* yang cukup tinggi, itu berarti karyawan mampu bersikap kooperatif dengan karyawan yang lain serta sangat menghormati privasi orang lain. Pada variabel OCB karyawan juga memiliki jiwa dan semangat *Altruism*, hal Ini ditunjukkan karyawan dengan cara bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang kelebihan beban kerja serta bersedia membantu karyawan baru dalam beradaptasi di lingkungan perusahaan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Adanya pengaruh yang signifikan *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Komitmen organisasi dan *personality trait* secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB pada PT Jasa Raharja (Persero) di Jakarta.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Operasional

1. Lebih meningkatkan komitmen organisasi dan *personality traits* karyawan dengan cara memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan yang memberikan hasil pekerjaan terbaik, seperti kepada karyawan yang selama satu bulan penuh menjadi karyawan teladan karena tidak pernah terlambat. Memberikan fasilitas yang memadai.
2. *Affective commitment* meliputi adanya kepercayaan terhadap organisasi, terjalin hubungan emosional dengan organisasi dan keseimbangan antara nilai dan tujuan dari kedua belah pihak. Hal tersebut dilakukan dengan cara *family gathering*, *outing*, atau makan siang bersama dengan para staf maupun dengan atasan, agar tercipta kebersamaan dan mengurangi *gap*.
3. Memberikan kondisi yang nyaman dan aman untuk para karyawannya, memberikan fasilitas yang memadai sehingga dalam bekerja mereka dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

i. Saran Akademis

Adapun saran-saran untuk pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang yang akan melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, antara lain variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat dikaitkan dengan variabel *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk penghitungan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Pengukuran yang digunakan adalah dengan skala likert.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berkarakteristik serupa, dengan jumlah sampel yang memenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dana dan Mubasysyir H. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Dessler, Garry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Elanain, Hossam Abu. 2007. *Relationship Between Personality and Organizational Citizenship Behavior*. United Arab Emirates: University of Dubai.
- Ingarianti, Tri M. 2011. *Hubungan antara Kepribadian dengan Organizational Citizenship Behavior*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kelana, Ludy. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Universitas Islam Indonesia.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow. 2009. *Organizational Behavior*, United States: McGraw Hill.
- Nazir, M. 2009. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Organ, D.W. 2006. *Organizational Behavior Citizenship: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books: Lexington, MA.
- Pervin, L.A dan O.P. John. 2010. *Personality; Theory and Research. (8th edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pervin, Lawrence A, dkk. 2004. *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Purba, Debora E. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Depok: Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Seniati, Liche. 2006. *Pengaruh Masa Kerja, Trait kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C. V. Andi Offset.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Susianto, Yusuf. 2009. *Hubungan antara Job Satisfaction dan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior di Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Politeknik Kesehatan Banjarmasin.

- Syahril, Nuraida dan Widyarini Nilam. 2007. *Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Teresia, Natalia dan Tommy Y. 2008. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre di PT X*. Universitas Tarumanegara.
- Tim Penyusun. 2008. *Pedoman Penulisan Skripsi Sarjana Ekonomi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Wijaya, Tony. 2011. *Cepat Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Cahaya Atma.

KUISIONER PENELITIAN

No. Kuisisioner

Kepada
Bapak/Ibu Karyawan/Karyawati
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” : Studi Kasus pada “PT Jasa Raharja (Persero)”. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat berharap bapak/ibu bersedia menjawab pertanyaan-petanyaan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat
saya,
Junita
Leonsi
us

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban..

Petunjuk:

1. Jawablah semua pertanyaan yang ada dan pilih salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dari 7 jawaban, beri tanda untuk pilihan anda pada jawaban yang dipilih dalam **kotak kecil** yang tersedia.
2. Keterangan pilihan: **SS** = **Sangat Setuju**
STS = **Sangat Tidak Setuju**

KOMITMEN ORGANISASI

PERTANYAAN:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
1	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan tempat bekerja							
2	Saya menikmati posisi pekerjaan yang sekarang							
3	Saya menikmati tugas pekerjaan yang diberikan							
4	Saya ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan							
5	Saya selalu berekspektasi bahwa saya akan mendapatkan keuntungan dari perusahaan							
6	Saya rela bekerja lembur dan mengerjakan banyak pekerjaan demi kemajuan perusahaan							
7	Jika saya meninggalkan perusahaan akan sulit menemukan pegawai baru yang lebih kompeten							
8	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan							
9	Saya merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan							
10	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan							

PERSONALITY TRAITS

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
11	Saya mampu bersosialisasi dengan banyak orang							
12	Saya dapat bekerja sama dalam tim							
13	Saya mampu bersikap kooperatif dengan staff yang lain							
14	Saya sangat menghormati privasi orang lain							
15	Saya merupakan orang yang datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan							
16	Saya bersedia bekerja dihari libur (<i>weekend</i>)							
17	Saya memiliki ketenangan diri							
18	Saya akan merasa kecewa atau sedih saat ditegur oleh atasan							
19	Saya memiliki rasa ingin tau yang tinggi terhadap hal-hal baru							
20	Saya berpikir secara kreatif atau diluar kebiasaan orang-orang pada umumnya							
21	Saya merupakan orang yang fleksibel dalam menyikapi suatu hal							

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
		STS						SS
22	Saya bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang overload							
23	Saya bersedia membantu karyawan baru untuk beradaptasi							
24	Saya akan ikut membantu menjaga citra perusahaan							
25	Saya ikut memperhatikan keberlangsungan masa depan perusahaan							
26	Saya bersedia bekerja lembur walaupun tanpa diberi imbalan							
27	Saya menggunakan jam kerja secara maksimal untuk bekerja							
28	Saya tidak akan menyalahkan orang lain atas kegagalan yang dialami dalam kerja sama di kantor							
29	Saya akan membantu menjaga nama baik perusahaan							

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 1	0.677	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.778	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.667	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.575	0.361	Valid
Pertanyaan 5	0.694	0.361	Valid
Pertanyaan 6	0.818	0.361	Valid
Pertanyaan 7	0.483	0.361	Valid
Pertanyaan 8	0.616	0.361	Valid
Pertanyaan 9	0.715	0.361	Valid
Pertanyaan 10	0.777	0.361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *Personality Traits*

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0.774	0.361	Valid
Pertanyaan 12	0.859	0.361	Valid
Pertanyaan 13	0.774	0.361	Valid
Pertanyaan 14	0.717	0.361	Valid
Pertanyaan 15	0.623	0.361	Valid
Pertanyaan 16	0.789	0.361	Valid
Pertanyaan 17	0.792	0.361	Valid
Pertanyaan 18	0.737	0.361	Valid
Pertanyaan 19	0.667	0.361	Valid
Pertanyaan 20	0.754	0.361	Valid
Pertanyaan 21	0.629	0.361	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel *OCB*

No Pertanyaan	Corrected Total-Item Correlation	r tabel	Valid
Pertanyaan 22	0.871	0.361	Valid
Pertanyaan 23	0.909	0.361	Valid
Pertanyaan 24	0.891	0.361	Valid
Pertanyaan 25	0.686	0.361	Valid
Pertanyaan 26	0.815	0.361	Valid
Pertanyaan 27	0.405	0.361	Valid
Pertanyaan 28	0.843	0.361	Valid
Pertanyaan 29	0.965	0.361	Valid

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.909	Reliabel
<i>Personality Traits</i>	0.937	Reliabel
OCB	0.939	Reliabel

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Personality traits	OCB
N		10	11	8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	559,60	575,09	579,50
	Std. Deviation	18,957	18,939	6,370
Most Extreme Differences	Absolute	,192	,163	,403
	Positive	,099	,116	,166
	Negative	-,192	-,163	-,403
Kolmogorov-Smirnov Z		,606	,541	1,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,856	,931	,149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,281	4,598		5,933	,000
Komitmen Organisasi	,331	,083	,372	4,003	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,157	7,275

a. Predictors: (Constant), X2

**Tabel Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,550	4,528		5,643	,000
1 Personality Traits	,321	,072	,407	4,452	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,157	7,275

a. Predictors: (Constant), X2

**Tabel Persamaan Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,713	5,282		3,354	,001
Komitmen Organisasi	,228	,085	,256	2,675	,009
Personality Traits	,246	,075	,311	3,260	,002

a. Dependent Variable: Y

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi H₃
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,206	7,061

a. Predictors: (Constant), Personality Traits (X2), Komitmen Organisasi(X1)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

**Tabel Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1405,684	2	702,842	14,098	,000 ^b
	Residual	4935,571	99	49,854		
	Total	6341,255	101			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Personality Traits(X2), Komitmen Organisasi (X1)

Tabel Jawaban 30 Responden

Resp.	Pernyataan																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	7	5	6	7	4	5	6	4	5	7	6	7	7	7	4	4	2	6	3	5	5	5	6	4	6	5	7	6	6
2	7	7	6	6	6	4	6	6	1	4	7	6	6	7	6	6	6	5	6	4	6	6	6	7	5	7	6	6	7
3	7	7	6	6	7	7	6	5	7	7	7	6	7	7	5	6	6	6	7	6	6	7	6	5	6	5	5	6	6
4	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6
5	7	7	6	7	6	6	7	5	7	7	7	6	7	7	7	5	6	7	7	7	6	5	6	7	7	6	6	7	7
6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7
7	6	7	5	7	6	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	5	7	5	6	6	7	7	6	5	7	6	7	6	7
8	7	7	6	5	6	6	5	4	6	7	7	6	6	7	7	3	5	6	4	3	5	7	6	5	6	1	5	6	6
9	6	6	7	7	2	5	2	5	2	7	6	6	6	7	7	7	7	5	5	6	7	4	5	5	4	4	7	7	7
10	7	4	6	7	3	5	3	4	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	5	5	5	4	5	5
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	7	5	4	6	7	4	4	2	6	2	3	3	5	4	6	6	6	6	6
12	7	7	7	7	2	3	3	6	6	7	4	6	6	7	7	7	7	5	6	7	7	5	6	7	7	6	7	7	7
13	7	4	5	6	3	4	2	4	3	7	5	5	6	7	6	4	4	4	4	3	6	4	6	7	7	6	7	7	7
14	7	7	6	6	5	7	4	3	4	7	7	7	7	7	6	6	3	5	3	6	5	5	7	7	4	7	6	7	7
15	3	4	3	4	4	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6
16	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5	6	4	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
17	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6
18	4	2	2	4	1	4	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7
20	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
21	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6

22	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6
23	7	7	7	7	7	7	1	1	7	5	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7
24	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	7
25	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
26	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6
27	7	6	6	4	4	5	5	4	5	5	7	7	7	7	4	5	6	4	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6
28	7	7	7	7	7	7	5	6	5	7	7	7	7	7	7	3	7	5	7	7	6	7	7	7	7	1	7	4	7
29	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	4	5	4	6
30	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6

s

Tabel Sampel

	Pernyataan																													
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	7	7	6	7	6	6	7	5	7	7	7	6	7	7	7	5	6	7	7	7	6	5	6	7	7	6	6	7	7	
2	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7
3	6	7	5	7	6	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	5	7	5	6	6	7	7	6	5	7	6	7	6	7	
4	7	7	6	5	6	6	5	4	6	7	7	6	6	7	7	3	5	6	4	3	5	7	6	5	6	1	5	6	6	
5	6	6	7	7	2	5	2	5	2	7	6	6	6	7	7	7	7	5	5	6	7	4	5	5	4	4	4	7	7	
6	7	4	6	7	3	5	3	4	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	5	5	5	4	5	5	
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	7	5	4	6	7	4	4	2	6	2	3	3	5	4	6	6	6	6	6	
8	7	7	7	7	2	3	3	6	6	7	4	6	6	7	7	7	7	5	6	7	7	5	6	7	7	6	7	7	7	
9	7	4	5	6	3	4	2	4	3	7	5	5	6	7	6	4	4	4	4	3	6	4	6	7	7	6	7	7	7	
10	7	7	6	6	5	7	4	3	4	7	7	7	7	7	6	6	3	5	3	6	5	5	7	7	4	7	6	7	7	
11	3	4	3	4	4	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6	
12	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5	6	4	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
13	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	
14	4	2	2	4	1	4	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	
15	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	
16	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	
17	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	
18	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	
19	7	7	7	7	7	7	1	1	7	5	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	
20	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	7	
21	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6	
22	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	

23	7	6	6	4	4	5	5	4	5	5	7	7	7	7	4	5	6	4	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	
24	7	7	7	7	7	7	5	6	5	7	7	7	7	7	7	3	7	5	7	7	6	7	7	7	7	1	7	4	7	
25	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	4	5	4	6	
26	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6		
27	7	5	6	7	4	5	6	4	5	7	6	7	7	7	4	4	2	6	3	5	5	5	6	4	6	5	7	6	6	
28	7	7	6	6	6	4	6	6	1	4	7	6	6	7	6	6	6	5	6	4	6	6	6	7	5	7	6	6	7	
29	7	7	6	6	7	7	6	5	7	7	7	6	7	7	5	6	6	6	7	6	6	7	6	5	6	5	5	6	6	
30	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	
31	7	7	6	7	6	6	7	5	7	7	7	6	7	7	7	5	6	7	7	7	6	5	6	7	7	6	6	7	7	
32	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	
33	6	7	5	7	6	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	5	7	5	6	6	7	7	6	5	7	6	7	6	7	
34	7	7	6	5	6	6	5	4	6	7	7	6	6	7	7	3	5	6	4	3	5	7	6	5	6	1	5	6	6	
35	6	6	7	7	2	5	2	5	2	7	6	6	6	7	7	7	7	5	5	6	7	4	5	5	4	4	7	7	7	
36	7	4	6	7	3	5	3	4	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	5	5	5	4	5	5	
37	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	7	5	4	6	7	4	4	2	6	2	3	3	5	4	6	6	6	6	6	
38	7	7	7	7	2	3	3	6	6	7	4	6	6	7	7	7	7	5	6	7	7	5	6	7	7	6	7	7	7	
39	7	4	5	6	3	4	2	4	3	7	5	5	6	7	6	4	4	4	4	3	6	4	6	7	7	6	7	7	7	
40	7	7	6	6	5	7	4	3	4	7	7	7	7	7	7	6	6	3	5	3	6	5	5	7	7	4	7	6	7	7
41	3	4	3	4	4	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	6	4	5	6	6	6	6	6	
42	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5	6	4	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
43	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	
44	4	2	2	4	1	4	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6	
45	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	
46	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
47	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6

48	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	
49	7	7	7	7	7	7	1	1	7	5	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	
50	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	7	
51	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
52	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6
53	7	7	7	7	7	7	1	1	7	5	7	7	7	7	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7
54	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	7
55	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
56	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6
57	7	6	6	4	4	5	5	4	5	5	7	7	7	7	4	5	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	4	6	6	6
58	7	7	7	7	7	7	5	6	5	7	7	7	7	7	7	3	7	5	7	7	6	7	7	7	7	7	1	7	4	7
59	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	6	6	4	5	4	6	
60	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6
61	7	5	6	7	4	5	6	4	5	7	6	7	7	7	4	4	2	6	3	5	5	5	6	4	6	5	7	6	6	
62	7	7	6	6	6	4	6	6	1	4	7	6	6	7	6	6	6	5	6	4	6	6	6	7	5	7	6	6	7	
63	7	7	6	6	7	7	6	5	7	7	7	6	7	7	5	6	6	6	7	6	6	7	6	5	6	5	5	6	6	
64	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	
65	7	7	6	7	6	6	7	5	7	7	7	6	7	7	7	5	6	7	7	7	6	5	6	7	7	6	6	7	7	
66	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7
67	6	7	5	7	6	7	5	7	6	7	7	7	6	7	6	5	7	5	6	6	7	7	6	5	7	6	7	6	7	
68	7	7	6	5	6	6	5	4	6	7	7	6	6	7	7	3	5	6	4	3	5	7	6	5	6	1	5	6	6	
69	6	6	7	7	2	5	2	5	2	7	6	6	6	7	7	7	7	5	5	6	7	4	5	5	4	4	7	7	7	
70	7	4	6	7	3	5	3	4	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	5	5	5	5	4	5	5
71	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	7	5	4	6	7	4	4	2	6	2	3	3	5	4	6	6	6	6	6	
72	7	7	7	7	2	3	3	6	6	7	4	6	6	7	7	7	7	5	6	7	7	5	6	7	7	6	7	7	7	

73	7	4	5	6	3	4	2	4	3	7	5	5	6	7	6	4	4	4	4	3	6	4	6	7	7	6	7	7	7
74	7	7	6	6	5	7	4	3	4	7	7	7	7	7	6	6	3	5	3	6	5	5	7	7	4	7	6	7	7
75	3	4	3	4	4	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5	4	4	5	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6
76	5	5	6	5	4	4	4	4	5	5	5	6	5	6	4	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
77	7	6	6	6	6	6	1	3	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6
78	4	2	2	4	1	4	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	2	6	6	6
79	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
80	6	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	4	6	4	6
81	5	6	5	7	7	6	6	7	6	5	5	6	6	7	5	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	5	6	7	6
82	5	4	6	7	5	6	6	7	6	7	5	6	6	5	5	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	5	6	7	6
83	5	6	5	7	6	7	6	7	5	6	5	6	7	6	5	6	7	6	7	5	6	6	6	7	6	7	7	6	6
84	5	6	7	6	7	6	5	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7
85	6	7	7	6	6	7	7	7	6	7	5	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	7	6	5	6
86	5	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	5	7
87	6	6	7	7	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	5	6	6	7	5
88	6	6	7	6	7	6	7	5	6	7	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6
89	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	7	3	6	5	6	6	6	7	6	5	6	7	6
90	6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	5	7	5	6	5	7	6	5	6	4	5	6	5	7	5	6	7
91	3	2	4	3	6	4	5	5	6	7	6	6	4	7	3	4	2	3	4	7	7	3	3	6	7	4	7	7	7
92	4	5	3	4	5	7	2	3	5	7	5	6	7	4	2	3	5	7	7	3	4	3	5	6	3	4	5	7	7
93	4	2	6	6	3	6	1	6	7	7	7	5	7	4	3	2	5	5	2	4	7	2	5	6	7	7	4	5	7
94	3	6	6	5	6	7	3	4	1	2	7	6	4	6	7	1	4	1	6	7	5	3	5	7	6	1	6	6	7
95	3	6	6	5	6	7	3	4	1	2	7	6	4	6	1	2	3	5	5	7	6	6	5	7	3	1	3	7	6
96	6	5	2	7	4	2	4	7	5	1	7	7	6	6	1	4	3	7	3	5	7	6	6	7	7	1	6	4	6
97	5	1	2	4	4	7	4	2	4	7	7	7	6	7	4	1	4	1	2	3	5	1	7	7	6	7	1	3	7

98	3	1	5	6	2	3	3	7	6	7	1	7	7	6	3	1	3	5	3	4	7	7	7	6	5	6	7	3	4
99	5	6	7	6	7	6	5	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	7
100	6	7	7	6	6	7	7	7	6	7	5	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	7	6	5	6
101	4	2	6	6	3	6	1	6	7	7	7	5	7	4	3	2	5	5	2	4	7	2	5	6	7	7	4	5	7
102	3	6	6	5	6	7	3	4	1	2	7	6	4	6	7	1	4	1	6	7	5	3	5	7	6	1	6	6	7



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Gedung R Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Fax : (021) 4706285
www.uinj.ac.id/fe

*Emilia
Fathma
Laila*

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : Junia Jeonius
2. No.Registrasi : 210082804
3. Jurusan/Program Studi : S1 Manajemen
4. Tanggal Ujian Skripsi : 11 Juli 2013

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Karys Wahyu Fendana, ST.MM.	Saran Untuk Penelitian Kesimpulan (Bab V)		<i>[Signature]</i>
2				
3				
4	Dca Umi Wardana M.Si	Daftar Isi Bab 4 Perbaiki saran dan kesimpulan		<i>[Signature]</i>
5				
6				
7				
8	Karys Wardana SE, MPP	Perbaiki saran perbaiki kesimpulannya		<i>[Signature]</i>
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran =<= SETUJU DIPERBANYAK =>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

- Catatan :
1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
 2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi : setelah tanggal ujian
 3. Kartu ini harus ditampilkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Junita Leonsius, lahir di Jakarta pada tanggal 24 Juni 1990, merupakan anak tunggal, lahir dari pasangan Blasius Gebo dan Sukarti. Pada saat ini bertempat tinggal di Jalan Nanas Raya no. 49, Utan Kayu, Jakarta Timur.

Penulis menamatkan sekolah dasar di SD Strada St. Alloysius I Tangerang pada tahun 2002, kemudian menamatkan sekolah menengah pertama di SMP Strada St. Maria II Tangerang pada tahun 2005, dan selanjutnya menamatkan sekolah menengah kejuruan di SMK Strada Daan Mogot Tangerang pada tahun 2008. Setelah itu, pada tahun yang sama, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

Penulis mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, yang merupakan salah satu syarat wajib untuk kelulusan di PT Jasa Raharja (Persero) pada Divisi Pencegahan dan Pelayanan.