

**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *BIG FIVE* DAN  
KETERLIBATAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN  
TENAGA KESEHATAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri  
Raden Intan Lampung**

**Oleh:**

**Rahma Hamidah 1831080274**

**Pembimbing 1: Dr. Ali Abdul Wahid, M. Si**

**Pembimbing 2: H. Rahmad Purnama, M. Si**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *BIG FIVE* DAN  
KETERLIBATAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN TENAGA  
KESEHATAN**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada Fakultas  
Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan  
Lampung**

**Oleh:**

**Rahma Hamidah 1831080274**

**Pembimbing 1: Dr. Ali Abdul Wahid, M. Si**

**Pembimbing 2: H. Rahmad Purnama, M. Si**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

## ABSTRAK

### Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Tenaga Kesehatan

Oleh:

Rahma Hamidah

OCB merupakan wujud perilaku yang unik dari aktivitas seorang karyawan dalam bekerja. Organisasi akan berhasil jika karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, namun juga melakukan tugas ekstra seperti membantu karyawan lain, tolong menolong di tempat kerja, berpartisipasi aktif dll. Seperti pada kasus di dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil wawancara didapatkan kesimpulan bahwa terdapat tiga karyawan yang tidak memiliki perilaku OCB. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *big five* dan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan.

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yang *pertama* terdapat hubungan antara kepribadian *big five* dan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan, *kedua* terdapat hubungan antara kepribadian *big five* dengan OCB pada tenaga karyawan tenaga kesehatan, *ketiga* terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang meliputi skala OCB berjumlah 46 aitem ( $\alpha=0.952$ ), pada skala kepribadian *big five* berjumlah 25 aitem ( $\alpha=0.881$ ), pada skala keterlibatan kerja berjumlah 21 aitem ( $\alpha=0.887$ ). Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda dengan bantuan *JASP 0.15 for windows*. Subjek penelitian yaitu karyawan tenaga kesehatan dengan karakteristik sudah bekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun dan sudah menikah. Sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan tenaga kesehatan diambil menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian pertama menunjukkan nilai ( $R_{x1-y}$ )=0.921 dan nilai  $F=216.593$  dengan taraf signifikansi  $<.001$ . Hasil yang diperoleh memberikan sumbangan sumbangan efektif sebesar 84.9% dan sisanya sebesar 15.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil hipotesis kedua dengan nilai koefisien korelasi ( $R_{x1-y}$ )=0.857 dengan taraf signifikansi  $<.001$  artinya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara kepribadian *big five* dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan. Hasil hipotesis ketiga dengan nilai koefisien korelasi ( $R_{x1-y}$ )=0.894 dan dengan taraf signifikansi  $<.001$  artinya menunjukkan arah hubungan yang positif signifikan antara keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan.

**kata kunci:** OCB, Kepribadian *Big Five*, Keterlibatan Kerja.

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahma Hamidah

NPM : 1831080274

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Tenaga Kesehatan” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Banda Lampung, Agustus 2022  
Yang Menyatakan,



Rahma Hamidah

1831080274



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Tenaga Kesehatan

Nama : Rahma Hamidah

NPM : 1831080274

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**PEMBIMBING I**

**DR. Ali Abdul Wahid, M.Si**  
NIP. 19750317 200312 1 003

**PEMBIMBING II**

**H. Rahmad Purnama, M.Si**  
NIP. 198810262022031001

Mengetahui  
Ketua Prodi Psikologi Islam

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
NIP. 196301011999031001



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “**Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Tenaga Kesehatan**” disusun oleh **Rahma Hamidah NPM 1831080274**. Program Studi: Psikologi Islam. Fakultas: **Ushuluddin dan Studi Agama**, telah dimunaqsyahkan pada hari, tanggal: **Senin, 22 Agustus 2022**

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si (.....)  
Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi (.....)  
Penguji Utama : Supriyati, S.Psi., M.Si (.....)  
Penguji Pendamping I : Dr. Ali Abdul Wakhid., M.Si (.....)  
Penguji Pendamping II: Rahmad Purnama., M.Si (.....)

**DEKAN**  
**Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**



**Dr. Ahmad Isnaeni, MA**  
**NIP. 197403302000031001**

## MOTTO

*Semakin bertambahnya usia, kamu akan mengetahui bahwa kamu memiliki dua tangan. Satu untuk dirimu dan satu lainnya untuk menolong orang lain.*

***“Audrey Hepburn”***

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي  
اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

“Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah Swt dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama karena Allah Swt. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah Swt akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar” (An-Nisa’:146).

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal atau melakukan sesuatu karena Allah Swt akan mendapatkan pahala besar. Mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Sebaik-baiknya amal ialah yang dilaksanakan dengan penuh ikhlas.

## PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas semua karunia-Mu serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW segala syukur ku ucapkan kepada nya karena telah menghadirkan orang-orang yang sangat berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan do'a, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Untuk ayah saya Aris Akbari dan mamah saya Yoyoh Munawaroh, terima kasih telah memberiku kasih sayang yang luar biasa tiada henti, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi nya yang telah membimbingku, mendidikku, memberiku pelajaran tentang makna kehidupan, serta terima kasih atas doa-doa dan terima kasih telah menjadi *support system* untuk saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk paman saya Subhan Holis Sahbana dan bibi saya Susilawati, terima kasih atas kebaikan kalian selama ini yang telah membantu orang tua saya membiayai saya selama proses awal kuliah hingga selesainya skripsi ini. Terima kasih atas segala *support system* nya untuk saya tetap melanjutkan kuliah. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian dengan kebaikan pula. Dan semoga Allah menggantikan berlipat ganda rezeki kalian.
3. Untuk adikku Hikmal Akbari, terima kasih atas semangat nya yang sudah membuat saya selalu tertawa dikala sedih dan dikala saya sedang merasa kesulitan.
4. Untuk almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.



## RIWAYAT HIDUP

Rahma Hamidah dilahirkan di Jasinga, Bogor Jawa Barat pada Selasa, 30 Mei 2000. Menjadi anak pertama dari dua bersaudara dengan seorang ayah yang Bernama Aris Akbari dan seorang Ibu yang Bernama Yoyoh Munawaroh serta seorang adik laki-laki yang Bernama Hikmal Akbari. Untuk pertama kali menempuh Pendidikan di:

1. RA Silmi Kaffah Tangerang, 2005-2006
2. SDN 1 Cipari Panongan Tangerang 2006-2008
3. SDN II Batumarta VI Oku Timur Sumatera Selatan, 2008-2012
4. MTs Darussalam Batumarta VI Oku Timur Sumatera Selatan, 2012-2015
5. MA Darussalam Batumarta VI Oku Timur Sumatera Selatan, 2015-2018

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswi program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag.,Ph. D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, M.A selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M. Si selaku ketua Prodi dan Ibu Annisa Fitriani, S. Psi.,M.A selaku sekretaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Yang telah memberikan arahan serta informasi penting dalam hal perkuliahan dan telah menyetujui skripsi saya untuk disidangkan.
4. Bapak Dr. Ali Abdul Wahid., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak H. Rahmad Purnama., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi dan membimbing peneliti untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.

5. Ibu Intan Islamia, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan motivasi untuk peneliti, memberikan nasihat, dan doa kepada peneliti sehingga dapat terselesaikan tugas akhir ini.
6. Tim penguji sidang Munaqosyah Bapak DRS.H.M.Nursalim Malay, M.Si (ketua sidang), Ibu Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi (sekertaris sidang), Ibu Supriyati, S.Psi., M.Si (penguji utama), Bapak DR. Ali Abdul Wakhid, M.Si (penguji pendamping I), Bapak H. Rahmad Purnama, M.Si (penguji pendamping II)
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Para staff UPTD Puskesmas Batumarta VIII yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian di Puskesmas tersebut dan mempermudah proses administrasi serta izin penelitian.
9. Para tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian ini.
10. Untuk Fatkul Rohman terimakasih sudah bersedia meluangkan waktu nya untuk mendengarkan keluhan kesah ku, dan memberikan support dan materi dikala peneliti merasa sulit dan hampir putus asa.
11. Untuk teman kamar kos ku Ayu Saputri terimakasih sudah bersedia untuk mendengarkan keluhan kesah ku, dan memberikan support dikala peneliti merasa sulit.
12. Untuk teman dekat ku Sri Wahyuni Maria Maharani terima kasih sudah bersedia menjadi tempat ku berkeluh kesah disaat peneliti hampir putus asa.
13. Untuk teman-teman Psikologi Islam Angkatan 2018 khususnya kelas D terimakasih atas kebersamaan selama peneliti menempuh perkuliahan dan semoga kebersamaan ini terus berlanjut sampai akhir hayat, aamiin.
14. Untuk teman-teman KKN desa Batumarta VI Oku timur Sumatera Selatan, Ira Nur Afifah, Ayu Saputri, Sovia Dwi Febrianti, Deris Purfadila.

15. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan dan kebersamaan serta motivasi.
16. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keihlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT, aamiin

Bandar Lampung, Agustus 2022

Yang menyatakan,

Rahma Hamidah  
NPM. 1831080274



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Relevansi Penelitian Terdahulu .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15
2. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	15
3. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	16
a. Faktor Internal .....	16
b. Faktor Eksternal .....	16

4. Model Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	17
5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Perspektif Islam .....	18
B. Kepribadian .....	20
1. Definisi Kepribadian .....	20
2. Aspek Kepribadian.....	22
C. Keterlibatan Kerja .....	23
1. Definisi Keterlibatan Kerja .....	23
2. Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja .....	24
D. Dinamika Variabel .....	25
E. Kerangka Berfikir.....	27
F. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
A. Variabel Penelitian .....	29
B. Definisi Operasional.....	29
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	29
2. Kepribadian.....	29
3. Keterlibatan Kerja.....	30
C. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel .....	31
3. Teknik Sampling.....	31
D. Metode Pengumpulan Data .....	31
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	32
2. Skala Kepribadian.....	32
3. Skala Keterlibatan Kerja .....	33
E. Validitas dan Reliabilitas.....	34

F. Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	36
1. Orientasi Kanchah.....	36
2. Persiapan Penelitian .....	40
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	44
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	45
5. Penyusunan Skala Penelitian.....	48
B. Pelaksanaan Penelitian .....	50
1. Penentuan Subyek Penelitian .....	50
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	50
3. Skoring .....	51
C. Analisis Data Penelitian .....	51
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	51
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	52
3. Uji Asumsi .....	62
4. Uji Hipotesis .....	68
5. Sumbangan Efektif Variabel Bebas .....	72
6. Sumbangan Efektif Skala Kepribadian <i>Big Five</i> Secara Terpisah .....	73
D. Pembahasan .....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>83</b>
A. Simpulan .....	83
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel.1 Jumlah Populasi .....	31
Tabel.2 Blue Print OCB .....	32
Tabel.3 Blue Print Kepribadian .....	33
Tabel.4 Blue Print Keterlibatan Kerja .....	34
Tabel.5 Jumlah Desa di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas.....	37
Tabel.6 Distribusi Pegawai.....	38
Tabel.7 Jumlah Unit Ruangan dan Poli .....	39
Tabel.8 Distribusi Aitem OCB .....	42
Tabel.9 Distribusi Aitem Kepribadian.....	43
Tabel.10 Distribusi Aitem Keterlibatan Kerja .....	44
Tabel.11 Skala valid dan Gugur OCB .....	46
Tabel.12 Aitem Valid dan Gugur Skala Kepribadian .....	47
Tabel.13 Aitem Valid dan Gugur Skala Keterlibatan Kerja .....	48
Tabel.14 Skala OCB Setelah Try Out.....	49
Tabel.15 Distribusi Skala Kepribadian <i>Big Five</i> Setelah Try Out ....	49
Tabel.16 Distribusi Skala Keterlibatan Kerja Setelah Try Out .....	50
Tabel.17 Deskripsi Data Penelitian .....	52
Tabel.18 Rumus Norma Kategorisasi.....	52
Tabel.19 Kategorisasi Variabel OCB .....	53
Tabel.20 Kategorisasi Variabel Kepribadian .....	54
Tabel.21 Kategorisasi <i>Openness To Experience</i> .....	56
Tabel.22 Kategorisasi <i>Conscientiousness</i> .....	57
Tabel.23 Kategorisasi <i>Extroversion</i> .....	58
Tabel.24 Kategorisasi <i>Agreeableness</i> .....	59
Tabel.25 Kategorisasi <i>Neuroticism</i> .....	60



Tabel.26 Kategorisasi Variabel Keterlibatan Kerja .....	61
Tabel.27 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel.28 Hasil Multikolinearitas .....	67
Tabel.29 Hasil Hipotesis Pertama .....	69
Tabel.30 Hasil Hipotesis Kedua dan Ketiga .....	70
Tabel.31 Hasil Uji Hipotesis Kepribadian <i>Big Five</i> secara Terpisah.....	71
Tabel.32 Persamaan Regresi .....	72
Tabel.33 Sumbangan Efektif .....	73
Tabel.34 Sumbangan Efektif Kepribadian <i>Big Five</i> Secara Terpisah.....	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar.1 Kerangka Berpikir .....	28
Gambar.2 Kategorisasi OCB .....	53
Gambar.3 Kategorisasi Kepribadian <i>Big Five</i> .....	55
Gambar.4 Kategorisasi <i>Openness To Experience</i> .....	56
Gambar.5 Kategorisasi <i>Conscientiousness</i> .....	57
Gambar.6 Kategorisasi <i>Extroversion</i> .....	58
Gambar.7 Kategorisasi <i>Agreeableness</i> .....	59
Gambar.8 Kategorisasi <i>Neuroticism</i> .....	60
Gambar.9 Kategorisasi Keterlibatan Kerja .....	61
Gambar.10 Uji Normalitas OCB .....	63
Gambar.11 Uji Normalitas Kepribadian <i>Big Five</i> .....	64
Gambar.12 Uji Normalitas Keterlibatan Kerja .....	64
Gambar.13 Uji Normalitas Ketiga Variabel .....	65
Gambar.14 Uji Linearitas OCB dan Kepribadian <i>Big Five</i> .....	66
Gambar.15 Uji Linearitas OCB dan Keterlibatan Kerja .....	66
Gambar.16 Heterokedasititas .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 Rancangan Skala Penelitian .....	90
Lampiran 2 Distribusi Data Uji Coba .....	101
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas .....	105
Lampiran 4 Skala Penelitian .....	111
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian .....	119
Lampiran 6 Hasil Hipotesis .....	121
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	128
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian .....	131



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu faktor yang sangat berarti serta sangat utama dari sebuah organisasi yang keberadaannya tidak boleh diabaikan, karena sumber daya manusia ialah salah satu aspek terjadinya sebuah keberhasilan di dalam suatu organisasi (Mesti,2012). Puskesmas merupakan sebuah instansi yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat baik dalam keadaan darurat ataupun tidak, baik dalam keadaan yang mendesak ataupun tidak. Kecepatan pelayanan, keramahan, efektivitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung akan menjadi kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan puskesmas.

Tenaga medis sebagai salah satu tenaga kesehatan di puskesmas yang memegang peranan penting untuk mencapai suatu tujuan puskesmas itu tersendiri (Kailola, 2018). Perilaku dari tenaga kesehatan yang sangat diharapkan oleh pihak puskesmas tidak hanya perilaku yang sesuai dengan uraian tugas atau *jobdesc* nya atau yang biasa dikenal dengan *intra-role* tetapi juga diharapkan mampu dan bisa bekerja melebihi dari *jobdesc* nya atau perilaku *extra-role*. Tenaga medis dapat melakukan aktivitas kerja yang melampaui tugas nya dengan sukarela pada saat memberikan pelayanan ekstra kepada pasien pada saat pasien sedang dalam keadaan darurat, dan lain sebagainya (Kailola, 2018).

Karakter pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sebuah institusi dituntut untuk patuh, siap menjalankan aturan yang berlaku, dan memiliki keterlibatan yang tinggi. Namun, pegawai publik atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia lebih mengutamakan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan daripada melakukan pelayanan

yang maksimal, melihat kondisi ini maka penting untuk para Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB sangat dibutuhkan oleh berbagai organisasi dalam meningkatkan efektifitasnya, akan tetapi di setiap perilaku yang ditampilkan sangat krusial dan dibutuhkan dalam meningkatkan produktifitas terutama pada instansi pemerintahan, karena dengan OCB dilingkungan organisasi pemerintahan tentunya akan meningkatkan pelayanan dan menciptakan kondisi organisasi yang baik (Wicaksana, Kurniyadi, Asrunputri 2020).

OCB merupakan suatu perilaku yang sifatnya adalah ikhlas, sukarela, tulus tanpa mengharapkan suatu imbalan ataupun *reward* tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diluar dari *jobdesc* atau *extra-role*, dengan perilaku atau sifat tersebut dapat mendukung efektivitas dari suatu organisasi atau perusahaan tertentu (Hendrawan, Andi Suchayawati & Indriyani, 2017). Perilaku OCB ini bukan sebuah kewajiban kerja seorang karyawan secara formal, namun perilaku tersebut dapat mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif dan sangat bermanfaat untuk kinerja organisasi dalam meningkatkan produktivitas yang ditunjukkan melalui perilaku bertanggung jawab, membantu rekan kerja, efisien dalam menggunakan waktu dan mampu menjaga hubungan yang baik antar karyawan serta memiliki toleransi terhadap suatu keadaan yang kurang baik dalam suatu organisasi (Putra & Djudiyah, 2019). OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lain.

OCB merupakan bentuk kegiatan yang sifatnya ialah sukarela dari setiap anggota organisasi yang mendukung dari fungsi organisasi. Perilaku ini ditampilkan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri akan tetapi selalu memberi perhatian pada orang lain (Kailola, 2018). Dari setiap organisasi atau sebuah perusahaan memiliki sebuah tuntutan dari suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya sesuai dengan *jobdesc* nya atau biasa dikenal

dengan *intra-role*. Tetapi ada pula yang dikenal dengan *extra-role* atau pekerjaan yang berasal dari luar *jobdesc* nya. Perilaku *extra-role* inilah salah satu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan diluar dari *jobdesc* nya dan dilakukan secara ikhlas, tanpa paksaan, dan tulus untuk mengerjakannya tanpa perintah dari siapapun. Biasanya seorang karyawan yang melakukan *extra-role* yang menawarkan diri akan merasa senang apabila ketika sedang melakukan pekerjaan diluar dari *jobdesc* nya walaupun tanpa adanya sebuah *reward* (Anam, 2017).

Dampak positif atau keuntungan OCB pada perusahaan yang pertama yaitu dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja. Menolong rekan kerja akan membantu penyelesaian segala tugas rekan kerja nya. Yang kedua yaitu karyawan yang terdapat perilaku *civic virtue* dalam dirinya akan membantu manager untuk mendapatkan saran atau *feedback* untuk meningkatkan efektivitas unit kerja, karyawan yang sopan yang mampu menghindari konflik dengan rekan kerja, akan menolong manager agar terhindar dari krisis manajemen. Yang ketiga yaitu dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, karyawan yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten. (Kusumajati, 2014)

Sedangkan dampak negatif dari perilaku OCB yang rendah dapat memberikan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan atau instansi dan lembaga, sebab jika perilaku OCB rendah maka akan berkurangnya rasa kepedulian antar karyawan lainnya, kemudian rusaknya hubungan yang baik antar karyawan satu sama lainnya, dan Sebagian karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya sendiri dikarenakan pekerjaan yang telah di emban merupakan beban kerja yang berat untuk dihadapi (Maharani & Handayani, 2020). Fenomena OCB pada pegawai Dinas Perindustrian dan Pedagangan Provinsi Bali. Pada organisasi tersebut tingkatan OCB rendah, perihal tersebut bisa dilihat dari tingkat absensi pegawai nya yang bersumber dari Dinas Perindustrian dan Pedagangan Provinsi Bali pada tahun 2016. Pada bulan

Agustus persentase absensi ialah sebesar 13,70%, bulan September sebesar 4,45%, dan bulan Oktober sebesar 7,68%. Tinggi atau rendahnya dari tingkat absensi sangat berpengaruh pada sebuah goals organisasi tersebut (Yuniar, 2011).

Menurut Wijaya (Mudiarta, 2001) rata-rata tingkat absensi 2-3% perbulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% perbulan telah menampilkan menampilkannya indikasi yang sangat kurang baik terhadap disiplin kinerja karyawan. Salah satu ukuran OCB yaitu *conscientiousness* diukur bersumber dari kehadiran, kepatuhan terhadap ketentuan dan sebagainya. Bersumber pada tersebut ditemui tingkatan ketidakpatuhan pegawai tersebut terhadap ketentuan atau syarat yang berlaku di organisasi tersebut masih cukup tinggi dan besar, sehingga bisa terjadi kemungkinan OCB di organisasi tersebut pada dimensi *conscientiousness* masih belum terpenuhi. Hingga bisa disimpulkan bahwa sikap OCB di organisasi masih rendah, perihal tersebut bisa dilihat langsung dari tingkatan kehadirannya (Yuniar, 2011).

Mengetahui bahwa OCB penting dan sangat berarti bagi kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, hingga OCB butuh ditingkatkan. Maka dari itu, pemimpin organisasi atau perusahaan perlu membagikan contoh yang baik serta mencermati faktor-faktor yang mempengaruhi kemunculan OCB pada karyawan di organisasinya. Terdapat dua faktor yaitu faktor dari dalam individu karyawan dan faktor dari luar diri individu. Faktor dari dalam individu seorang karyawan sebagai berikut, afek positif karyawan dan kepribadian. Sedangkan faktor dari luar individu seorang karyawan sebagai berikut, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, keadilan organisasi, dukungan organisasi (Sumiyarsih, Mujiati, Ariati 2012)

Aspek-aspek dari OCB ialah *altruism*, perilaku menolong dan membantu meringankan pekerjaan yang diperuntukkan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi, *courtesy* perilaku menolong teman kerja untuk menghindari dan menjauhi munculnya kasus sehubungan

dengan pekerjaannya yakni dengan tata cara membagikan anjuran, informasi serta menghargai sebuah kebutuhan mereka, *sportsmanship* toleransi pada atmosfer ataupun suasana yang kurang sempurna di tempat kerja tanpa meringk, *civic virtue* ikut serta terlibat dalam aktivitas kegiatan organisasi serta peduli dan hirau terhadap keberlangsungan hidup organisasi tersebut, *conscientiousness*, melakukan dan melaksanakan hal-hal yang menguntungkan organisasi dengan metode semacam mematuhi tiap peraturan atau ketentuan yang berlaku di dalam organisasi tersebut (Sumiyarsih et al, 2012).

Menurut Organ, mengatakan bahwa peningkatan perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri seorang tenaga kesehatan dapat bersifat personal, seperti kepuasan kerja, motivasi, kepribadian *big five*. Dan faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungan yakni seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dll (Organ, 1997).

Kepribadian atau karakter ialah salah satu sumber dari afek seorang individu. Afek yang dirasakan dan dialami oleh seorang individu akan mempengaruhi sikapnya di tempat kerja atau di sebuah organisasi (Sumiyarsih et al, 2012). Kepribadian (*personality*) merupakan satu pola dari watak (*traits*) yang relatif permanen, dan suatu karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) memberikan kontribusi disetiap perbedaan seorang individu di dalam perilakunya, konsistensi perilaku individu di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku individu tersebut di setiap situasi. (Bridges, 1925)

Watak merupakan suatu hal yang unik atau umum bagi beberapa kelompok orang atau mungkin yang bisa saja dimiliki seluruh spesies manusia. Namun, polanya akan selalu berbeda bagi setiap individu. Karena itu merupakan masing-masing dari pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, akan tetapi setiap individu akan memiliki sebuah kepribadian yang unik (Bridges, 1925). Karakter (*Characteristic*) merupakan kualitas unik dari seseorang yang



mencakup atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia. Kepribadian mencakup semua sifat atau karakteristik yang relatif permanen, hal itu yang memberikan beberapa konsistensi pada perilaku di dalam diri seseorang (Bridges, 1925). Karakteristik kepribadian dari tenaga medis bisa dilihat dari bagaimana karyawan medis tersebut bisa berhubungan dengan baik kepada individu lain seperti rekan kerja, kepala instansi dan lain sebagainya atau kepada pasien. (Kailola, 2018)

Faktor lain yang mempengaruhi OCB pada diri seorang karyawan tenaga kesehatan ialah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja ialah pencapaian kinerja di dalam sebuah organisasi dimana seorang karyawan bisa mengidentifikasi pekerjaannya dan secara aktif mampu berpartisipasi didalamnya dan mampu menganggap performa kerjanya sebagai suatu hal yang penting untuk menghargai dirinya sendiri (Swagaretha K et al., 2016). Menurut Robbins 1996 (Faslah, 2010) menuturkan pendapatnya bahwa keterlibatan kerja ialah selaku proses partisipatif yang memakai segala kapasitas pekerja serta dirancang untuk mendorong suksesnya suatu organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Brown 1996 (Ansel & Wijono, 2012) menuturkan pendapatnya bahwa peningkatan keterlibatan kerja bisa meningkatkan daya guna organisasi serta produktivitas dengan mengkaitkan lebih banyak lagi karyawan dan pekerja secara serius dalam bekerja sehingga pegawai bisa menemukan pengalaman yang lebih berharga, bermakna, serta memuaskan. Keterlibatan kerja ialah salah satu faktor yang butuh untuk ditingkatkan oleh sebuah organisasi guna menghasilkan kemajuan di dalam organisasi tersebut sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Menurut Robbins 1996 (Faslah, 2010) menuturkan pendapatnya bahwa keterlibatan kerja sebagai sebuah proses partisipatif yang memakai segala kapasitas pekerja atau karyawan serta dirancang untuk mendesak sebuah komitmen untuk suksesnya suatu organisasi.

Menurut DeCareful dan Schaan 2008 (Ansel & Wijono, 2012) menyatakan bahwa individu dengan tingkat keterlibatan tinggi maka akan menempatkan kepentingan pekerjaan dipusat hidupnya. Keterlibatan kerja ialah salah satu wujud dari bentuk partisipasi dalam diri seorang individu untuk berusaha dan berupaya semaksimal mungkin guna menggapai suatu sikap bonus tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi. (Ansel & Wijono, 2012)

Untuk mewujudkan pelayanan kesehatan, pemerintah mendirikan unit kesehatan tingkat pertama yaitu Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) untuk menangani masalah kesehatan ditingkat kecamatan. Pembangunan puskesmas ditingkat kecamatan memiliki tantangan tersendiri karena dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Dalam dunia kesehatan, tenaga kesehatan menjadi lini terdepan yang lebih sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerjanya menjadi peran penting dan utama dalam keberhasilan sebuah puskesmas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan aman bagi pasien. Keberhasilan ini tidak hanya diperoleh berdasarkan seorang karyawan mengerjakan pekerjaan berdasarkan *jobdesc* nya atau biasa disebut sebagai perilaku *intra-role* tetapi juga berdasarkan atas bersedia mengerjakan pekerjaan *extra-role* atau melakukan pekerjaan diluar dari uraian tugas yang telah ditentukan biasa disebut dengan OCB. Bentuk OCB di dalam puskesmas yaitu sebagai tenaga kesehatan akan menjadi peran sebagai pemberi keamanan dan kenyamanan bagi seorang pasien, seringkali dukungan emosi dari tenaga kesehatan bisa menjadi kekuatan untuk seorang pasien dalam meningkatkan kesembuhannya.

Peran bentuk menjadi komunikator dalam institusi berinteraksi dengan rekan kerja maupun seorang pasien, kualitas komunikasi seorang tenaga kesehatan merupakan salah satu hal dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga dan komunitas. Kemudian menjadi *role model* bagi seorang pasien baik secara fisik, penampilan ataupun sikap. Tenaga

kesehatan sangat diharapkan sekali bagi seorang pasien bisa menjadi panutannya dalam berperilaku hidup sehat atau bisa menerapkan gaya hidup sehat di dalam kesehariannya.

Berdasarkan wawancara yang sudah peneliti lakukan terhadap 6 subyek karyawan dari beberapa divisi di UPTD Puskesmas Batumarta VIII terdapat 3 orang yang tidak dengan senang hati membantu rekan kerjanya yang sedang membutuhkan bantuan atau memiliki masalah di pekerjaannya, rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* di dalam diri karyawan tersebut bisa dipicu akibat kurangnya timbal balik yang didapatkan saat membantu tenaga kesehatan lain, sehingga mereka enggan untuk saling meringankan pekerjaan rekan kerjanya. Maka dampak yang ditimbulkan ialah kurangnya rasa kepedulian dan toleransi terhadap organisasi maupun sesama rekan kerja lainnya, masih terdapat ketidakdisiplinan pegawai, timbul emosi negatif, dan tenaga medis bersikap individualis.

Berdasarkan pemaparan dan hasil penelitian terdahulu, peneliti memakai variabel bebas tentang kepribadian dan keterlibatan kerja karena mempengaruhi dari OCB. Sebab, dari kepribadian yang tinggi maka akan meningkatkan OCB begitu pula sebaliknya. Kemudian, dari keterlibatan kerja yang tinggi dan meningkat maka OCB juga akan meningkat. Maka dari itu, peneliti akan mengangkat sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan OCB pada karyawan”.

Adapun ayat yang mengenai tentang *organizational citizenship behavior* terdapat di dalam Q.S. An-nisaa’:125

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ  
حَنِيفًا ۗ وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

“Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangannya.”

Ayat diatas menjelaskan tentang perilaku tolong-menolong dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengharapkan suatu imbalan dalam artian ikhlas dalam menjalankannya serta atas kemauan dirinya sendiri karena mengharapkan Ridho Allah SWT. Maka dari itu karyawan dari setiap organisasi perlu memiliki etos kerja yang tinggi sehingga para karyawan mampu bekerja secara *extra-role* dan semata-mata untuk mengabdikan kepada Tuhannya untuk mendapatkan Ridho Allah SWT.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada hubungan antara kepribadian *Big Five* dan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan?
2. Apakah ada hubungan antara kepribadian *Big Five* dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan?
3. Apakah ada hubungan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *Big Five* dan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *Big Five* dengan OCB dan untuk mengetahui *traits big five inventory* yang memiliki pengaruh terhadap variabel OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas

Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Batumarta VIII, Kecamatan Madang Suku III, Kabupaten Oku Timur, Sumatera Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini bisa dilihat dari segi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat diharapkan bisa memberikan sebuah kontribusi di bidang psikologi industri dan organisasi terutama mengenai OCB. Kemudian dapat memberikan sebuah pengetahuan bagi pembaca mengenai hubungan antara kepribadian *Big Five* dan keterlibatan kerja terhadap OCB. Kemudian peneliti sangat berharap atas masukan, kritikan, dan saran dari pembaca.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat bagi lembaga atau instansi UPTD Puskesmas Batumarta VIII, hasil dari penelitian sangat diharapkan bisa dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan serta bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik.
- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan dasar, acuan dan pengembangan studi yang mempelajari segala aspek tentang OCB.
- c. Manfaat bagi karyawan di UPTD Puskesmas Batumarta VIII, sangat diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kualitas kinerja sebagai layanan publik yang baik.

## E. Relevansi Penelitian Terdahulu

1. Dari penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Andrew Adi Saputra, dkk pada tahun 2013 tentang Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja serta Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Prima Graphia Digital menunjukkan sebuah hasil tentang pengaruh keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 29,9% yang artinya karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga meningkat.
2. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ratna Dewi Santosa dan Komang Rahayu Indrawati, mengenai pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) pada pegawai negeri sipil (pns) di Bali membuahkan hasil bahwa *trait* kepribadian memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* ketika tidak adanya kontrol terhadap kualitas kehidupan kerja, tetapi ketika adanya kontrol terhadap kualitas kehidupan kerja, *trait* kepribadian menjadi tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *trait* kepribadian mempunyai perbedaan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* hanya pada *conscientiousness* dan *neurotism*, mayoritas PNS di Bali memiliki *trait neurotism* atau *emotional stability*.
3. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati pada tahun 2004 mengenai pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* memberikan hasil di dalam riset nya yaitu semakin tinggi *trait extraversion*, *openness to experience*, *conscientiousness*, *emotional stability*, *agreeableness*, maka akan semakin mudah bergaul dan aktif, bertanggung jawab, tekun,

membantu rekan kerja dan mencegah permasalahan, dan memberikan semangat.

4. Berdasarkan riset terdahulu yang pernah diteliti oleh Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, Lohana Juariyah pada tahun 2016 tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang mengungkapkan sebuah hasil yaitu keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Yang artinya keterlibatan kerja bisa membentuk perilaku ekstra atau *extra-role* yang mampu mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Maka dari itu jika keterlibatan kerja yang tinggi maka akan meningkat pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
5. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wirawan S. Pudjiomo dan Alimatus Sahrah pada tahun 2019 mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai BPKAD, mengungkapkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja lebih tinggi dan signifikan daripada iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Maka dari itu keterlibatan kerja yang lebih dominan dalam mempengaruhi OCB daripada iklim organisasi pada BPKAD.
6. Berdasarkan hasil riset dari Muhammad Hadi Wirawan pada tahun 2018 tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membuahkan hasil yakni pengaruh keterlibatan kerja sangat positif artinya semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan diikuti dengan semakin tingginya kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

7. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Semuel Kailola pada tahun 2018, tentang pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja tenaga medis (studi pada rumah sakit sumber hidup dan rumah sakit hative di kota Ambon) membuahkan hasil bahwa kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, neurotism*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
8. Berdasarkan hasil penelitian atau riset terdahulu oleh Roby Sambung pada tahun 2014, mengenai pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai intervening (studi pada universitas Palangkaraya) dalam penelitiannya membuahkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
9. Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Yuningsih, Lis Andriani, Zainnur M Rusdi mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tahun 2018 membuahkan hasil yakni keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) keterlibatan kerja bisa membentuk perilaku ekstra yang bisa mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di dalam suatu perusahaan tertentu.
10. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kasmiruddin pada tahun 2018 mengenai Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Hasil riset ini menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.



Dari sepuluh kajian penelitian terdahulu yang sama membahas tentang OCB sebagai variabel tergantung dan satu penelitian yang sama menggunakan tenaga kesehatan sebagai subjek penelitian. Disamping itu perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan ialah terletak pada variabel bebas yang mempengaruhi OCB dan objek serta subjek yang berbeda. Karena nya penulis tertarik mengangkat judul penelitian ini untuk diteliti, juga untuk mengetahui selain dari faktor-faktor yang pernah dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian terdahulu apakah faktor-faktor yang digunakan oleh penulis sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap OCB pada karyawan tenaga kesehatan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Organizational Citizenship Behavior*

##### 1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

OCB bisa di definisikan sebagai sikap yang menyumbang pada pemeliharaan serta revisi baik secara sosial ataupun *psychological* untuk menunjang *job performance* (Organ, 1997). OCB sangat berfungsi penting untuk upaya meningkatkan kinerja organisasi sebab, bisa mengurangi kebutuhan akan sumber energi yang sangat jarang guna fungsi revisi dalam organisasi, meningkatkan produktivitas ikatan kerja ataupun manajerial, meningkatkan keahlian organisasi buat menarik atensi serta mempertahankan orang-orang terbaiknya buat bekerja dengan menghasilkan suatu suasana dan keadaan kerja yang mengasikkan (Organ, 1997)

Menurut Robbins (Hendrawan et al, 2017) OCB merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun berfungsi mendukung organisasi secara efektif. Sedangkan menurut Luthans 2011, OCB berhubungan dengan efektivitas kinerja kelompok dan organisasi. Karena, meskipun perilaku ini tidak terdeteksi di sistem reward, karyawan yang mempunyai tingkatan OCB lebih tinggi terbukti mempunyai kinerja yang lebih baik dalam mendapatkan nilai yang tinggi dalam hal evaluasi (Kusumajati, 2014).

##### 2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (Organ, 1997) menjelaskan bahwa OCB terdapat lima aspek, yaitu:

- a. *Conscientiousness*, perilaku seseorang yang selalu on time, kemudian tingkat kehadiran yang tinggi, disiplin, mematuhi aturan yang berlaku di organisasi.

- b. *Altruism*, perilaku menolong rekan kerja yang berkaitan dengan suatu masalah di dalam organisasi, berinisiatif mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya (*extra-role*), menggantikan rekan kerja yang tidak masuk.
- c. *Civic virtue*, tanggung jawab keanggotaan, partisipasi penuh atau terlibat dalam kehidupan perusahaan atau organisasi.
- d. *Sportmanship*, sportif atau menghindari perselisihan, tidak membesarkan masalah kecil, tidak mencari suatu kesalahan.
- e. *Courtesy*, rasa hormat atau menghormati dengan tujuan untuk mencegah masalah pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan lain atau meringankan permasalahan yang dihadapi rekan kerja terkait suatu pekerjaan.

### **3. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ (Organ, 1997) terdapat beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan internal, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Faktor Internal**

- 1) Kepribadian, kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu. Dimana, afek yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja.

#### **b. Faktor Eksternal**

- 1) Kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik daripada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah.
- 2) Komitmen organisasi, karyawan yang berkomitmen besar biasanya berkeinginan untuk membagikan tenaga dan tanggung jawabnya dalam menggapai suatu goals serta sebuah keberhasilan organisasi tempat nya bekerja.
- 3) Keterlibatan kerja, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja baik dan tinggi maka karyawan

tersebut akan serius menangani pekerjaannya begitu pula sebaliknya.

- 4) Keadilan organisasi, konsep persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi.
- 5) Dukungan organisasi, keadaan dimana karyawan merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi atas kontribusi yang telah diberikan dengan begitu akan mengusahakan kesejahteraan karyawannya. (Rahmawati & Prasetya, 2017)

#### 4. Model Perilaku Kewargaan atau *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku kewargaan atau yang biasa disebut dengan OCB muncul dengan beberapa faktor yang mendahului seorang pegawai melakukan perilaku OCB. Salah satu faktor nya ialah kepribadian, pegawai yang melakukan OCB. Perilaku ini banyak dilakukan oleh pegawai tertentu yang memang senang membantu orang lain atau pegawai yang memiliki sifat altruistis. (Wirawan, 2013)

Dalam organisasi yang modern seperti saat ini berkembang budaya *altruism* yang tidak hanya membantu antar pegawai tetapi juga membantu para konsumen yang sedang kesulitan. Disini pegawai yang memiliki perilaku OCB atau perilaku kewargaan merupakan salah satu tanggung jawab sosial dari suatu perusahaan atau instansi dan lembaga (Wirawan, 2013). OCB juga muncul dalam sebuah organisasi yang memiliki iklim organisasi yang bersahabat dan menganggap keluarga maka perilaku ini akan banyak terjadi. Perilaku ini juga lebih mungkin dilakukan oleh pegawai yang puas atas pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya. (Wirawan, 2013)

Berikut ialah salah satu model perilaku kewargaan atau OCB:

- a. Membantu rekan kerja
- b. Menghormati rekan kerja
- c. Merasa peduli terhadap organisasi

d. Selalu berupaya untuk tidak merugikan rekan kerja maupun organisasi.

### 5. *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam

OCB dalam pandangan islam disebut OCB Islamic Perspective (OCBIP), konsep OCB itu dibangun dari konsep ajaran islam, yaitu mengacu pada instruksi dari Al-Qur'an dan Hadist. Sebagai seorang muslim tentukan akan bertindak fid dunia wal akhirah yang artinya "kebaikan dunia dan akhirat". Yang berarti seorang muslim selalu berpikir untuk mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat dengan ikhlas mengharap ridho Allah Swt (Afifah & Usman, 2021). Seperti dijelaskan dalam Firman Allah Swt pada surah an-Nisa' ayat 146:

مَعَ فَأُولَٰئِكَ لِلَّهِ دِينُهُمْ وَأَخْلَصُوا بِاللَّهِ وَاعْتَصَمُوا وَأَصْلَحُوا تَابُوا الَّذِينَ إِلَّا  
عَظِيمًا أَجْرًا الْمُؤْمِنِينَ اللَّهُ يُؤْتِ وَسَوْفَ الْمُؤْمِنِينَ

Terjemahannya: "Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah Swt dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama karena Allah Swt. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah Swt akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar" (An-Nisa':146).

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal atau melakukan sesuatu karena Allah Swt akan mendapatkan pahala besar. Mengadakan perbaikan berarti berbuat pekerjaan-pekerjaan yang baik untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan. Sebaik-baiknya amal ialah yang dilaksanakan dengan penuh ikhlas. Dalam tafsir Al-Mishbah menafsirkan bahwa ayat di atas mengecualikan ketentuan umum yang ditegaskan di atas, bahwa orang-orang munafik dalam tingkat yang paling bawah dari neraka. Yang dikecualikan itu adalah yang telah bertaubat dengan

menyesali dan meninggalkan kemunafikan mereka dan telah mengadakan perbaikan menyangkut amal-amal mereka, antara lain sholat selama ini yang mereka lakukan dengan malas dan pamrih. Berpegang teguh pada agama Allah Swt yakni dengan bersungguh-sungguh menghubungkan diri dengan Allah Swt, dan tulus ikhlas mengerjakan ajaran agama karena Allah Swt. Bukan karena riya. Jika mereka melakukan hal-hal tersebut, maka mereka itu bersama orang-orang mukmin yang mantap pula iman mereka dan pasti kelak akan diberikan pahala yang besar, dan karena itu bekas orang-orang munafik yang telah bertaubat akan memperoleh pula hal yang serupa (Shihab, 2002). Selanjutnya firman Allah pada surah Al-Mulk ayat 2:

الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي  
الْغَفُورُ

Terjemahannya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (Al-Mulk:2).

Dijelaskan dalam tafsir Al-Mishbah bahwa dalam firman-Nya: ( َ اَيُّكُمْ اَحْسَنُ ‘amalan / siapa yang lebih baik amalnya tentu saja mengandung pengertian bahwa Allah Swt mengetahui siapa yang baik amalnya, karena tidak dapat diketahui siapa yang terbaik, bila tidak mengetahui secara menyeluruh semua yang baik, dan tidak dapat diketahui siapa yang terburuk. Bahwa ayat diatas tidak menyebutkan siapa yang terburuk, untuk mengisyaratkan bahwa sebenarnya berlomba dalam kebaikan itulah yang seharusnya menjadi perhatian sifat Penyebutan. manusia (Al-‘Aziz/Maha Perkasa terkesan ditujukan kepada para pembangkang yang wajar dijatuhi hukuman, dan (Al-Ghafur/Maha Pengampun kepada yang menyadari kesalahannya dan melangkah mendekati diri kepada Allah Swt (Shihab, 2002).

Penjelasan tentang ikhlas diatas, dapat disimpulkan bahwa ikhlas merupakan amal perbuatan yang dilakukan tanpa pamrih, tetapi hanya mengharap ridho Allah ta'ala. Tanpa ikhlas, amal sebesar apapun tidak diterima oleh Allah. Dengan demikian setiap muslim harus melakukan amal perbuatan dengan niat semata-mata karena Allah, bukan ingin dipuji orang lain, ingin mendapatkan reward ataupun jabatan duniawi. Perilaku OCB identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan dengan kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan atau membantu sesama.

## **B. Kepribadian *Big Five***

### **1. Definisi Kepribadian *Big Five***

Kepribadian atau *personality* menurut Kreitner dan Kinicki (2010) ialah perpaduan dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik yang dimaksud ialah bagaimana seseorang dalam memandang dan melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, semuanya adalah merupakan salah satu hal dari interaksi genetik dan pengaruh lingkungan (Wibowo, 2013). McShane dan Von Glinow (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kepribadian merupakan pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjukkan karakteristik dari orang tersebut, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut. (wibowo, 2013)

Robbins dan Judge (2011) menyatakan pendapatnya bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu tersebut yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya (wibowo, 2013). Kepribadian pada hakikatnya merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi, dan perilaku yang

merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungannya (Wibowo, 2013). *Traits* atau sifat merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon seseorang pada lingkungannya. Sifat kepribadian ialah merupakan fungsi baik dari keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan adalah budaya. (Wibowo, 2013)

Kepribadian (*personality*) merupakan satu pola dari watak (*traits*) yang relatif permanen, dan suatu karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) memberikan kontribusi disetiap perbedaan seorang individu di dalam perilakunya, konsistensi perilaku individu di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku individu tersebut di setiap situasi (Bridges, 1925). Karakter (*Characteristic*) merupakan kualitas unik dari seseorang yang mencakup atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia. Kepribadian mencakup semua sifat atau karakteristik yang relatif permanen, hal itu yang memberikan beberapa konsistensi pada perilaku di dalam diri seseorang. (Bridges, 1925)

Stress dalam diri seorang individu atau seorang karyawan bisa saja terjadi jika seorang individu memiliki tipe kepribadian *neuroticism* yang tinggi, hal ini dikarenakan terdapat beberapa hal seperti beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stress pada diri seorang karyawan. Stress bisa diatasi menggunakan berbagai cara salah satunya ialah *coping spiritual* melalui berdoa, ritual dan keyakinan agama masing-masing dapat membantu seseorang dalam *coping* pada saat seorang individu mengalami stress di dalam kehidupan, karena melalui berdoa dan ritual keagamaan lainnya bisa memberikan sebuah kenyamanan dan penghargaan pada diri seorang individu (Purnama, 2017). Watak merupakan suatu hal yang unik atau umum bagi beberapa kelompok



orang atau mungkin yang bisa saja dimiliki seluruh spesies manusia. Namun, polanya akan selalu berbeda bagi setiap individu. Karena itu merupakan masing-masing dari pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, akan tetapi setiap individu akan memiliki sebuah kepribadian yang unik. (Bridges, 1925)

## 2. Aspek Kepribadian *Big Five*

Menurut Costa & McCrae 1985 mengklasifikasikan *personality* atau kepribadian menjadi lima aspek yaitu:

- a. *Conscientiousness*, individu yang sangat berhati-hati dan mampu untuk mengorganisasikan sesuatu dalam mencapai tujuan-tujuannya, disiplin, penuh motivasi, gigih, dan bertanggung jawab. Individu pada dimensi ini yang memiliki skor tinggi biasanya cenderung berhati-hati, *on-time*, serta bekerja keras. Maka sebaliknya jika individu dengan dimensi ini memiliki skor rendah merupakan individu yang cenderung pemalas, ceroboh, tidak disiplin, dan mudah menyerah jika menjumpai suatu persoalan di tempat kerja.
- b. *Agreeableness*, individu yang mampu berempati, kooperatif dan dapat dipercaya, kualitas personal seorang individu dalam berpikir, perasaan dan perbuatan. Individu seorang karyawan dengan individu ini dan memiliki skor tinggi adalah pribadi yang murah hati, pengalah, mudah menerima, serta mempunyai perilaku baik. Sebaliknya jika individu tersebut memiliki skor rendah merupakan pribadi yang pelit, tidak ramah, penuh curiga, mudah sekali kesal, dan suka mengkritik seseorang atau rekan kerja.
- c. *Neuroticism*, kemampuan seseorang dalam menahan stress. Seorang individu yang stabil emosi positifnya cenderung menjadi individu yang tenang, percaya diri, dan teguh akan pendiriannya. Individu yang memiliki skor tinggi cenderung dipenuhi oleh rasa cemas, marah, dan rentan terhadap stress akibat beban kerja yang diterima. Sebaliknya jika individu

memiliki skor *neuroticism* rendah maka akan cenderung tenang, mampu mengendalikan diri, tidak tempramental, tidak emosional.

- d. *Openness to experience*, individu yang terbuka cenderung kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Individu yang memiliki kepribadian ini dan mempunyai skor tinggi merupakan seorang individu yang memiliki rasa ingin tahu dan penasaran yang tinggi, imajinasinya aktif, dan terbuka. Maka sebaliknya, jika individu tersebut memiliki skor rendah maka individu tersebut cenderung memiliki rasa tidak puas terhadap sesuatu. (Feist, 2009)
- e. *Extroversion*, individu yang memiliki sifat ini cenderung suka hidup berkelompok, tegas, sangat mudah bersosialisasi. Individu dengan skor tinggi dalam dimensi *extroversion* adalah individu yang ceria, mudah bersosialisasi, penyayang, dan menyenangkan. Sedang individu dengan skor rendah biasanya cenderung pendiam, penyendiri, dan tidak mampu mengekspresikan emosi nya. (Feist, 2009)

## C. Keterlibatan Kerja

### 1. Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner (Saputra et al., 2013) mendefinisikan keterlibatan kerja merupakan tentang metode seseorang atau karyawan yang mencerminkan serta menggambarkan serta menganggap bahwa pekerjaannya merupakan suatu perihal yang sangat berarti serta sangat utama. Tidak hanya itu, sejauh mana seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (Ansel & Wijono, 2012) berkata bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkatan identifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalam suatu pekerjaannya serta menganggap kinerjanya di pekerjaan merupakan berarti untuk kebaikan diri seorang karyawan itu sendiri.

Allport dalam Charlie L Reeve, et al (2001) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah *degree to which an employee is participating in his or her job and meeting such needs as prestige and autonomy*. Keterlibatan kerja merupakan sebuah derajat sampai dimana karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan gengsi dan otonomi nya.

## 2. Aspek-Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006) keterlibatan kerja memiliki empat aspek yaitu:

### a. Partisipasi Dalam Bekerja

Partisipasi dalam bekerja merupakan salah satu bentuk keikutsertaan seorang karyawan dalam operasional pada sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari

### b. Pekerjaan adalah Pusat Hidup

Keterlibatan kerja akan muncul apabila seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya merupakan sumber utama dari dari harapan karyawan dan sumber kebutuhan yang menonjol (*salient need*). Sehingga pekerjaan ini di persepsikan mampu memenuhi kebutuhannya dan akan membuat individu menghabiskan sisa waktunya, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaan.

### c. Pekerjaan adalah Harga Diri

Usaha kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan menggambarkan seberapa jauh terlibat pada pekerjaannya dan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi *self esteem* atau harga dirinya. Hal ini dapat terlihat dari seberapa sering karyawan menuntaskan atau menyelesaikan beberapa pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai, kemudian masalah yang belum selesai akan menjadi pusat konsep diri yang berlaku di dalam diri seorang karyawan.

- d. Kesesuaian Individu dengan Pekerjaan  
Seseorang yang terlibat dalam sebuah pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap kinerja sehingga mempengaruhi tingkat konsisten dan kesesuaian individu dengan konsep dirinya. Dan hal ini terlihat dari mempunyai prinsip terhadap pekerjaannya, konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

#### **D. Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dan Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Dalam dunia medis, tenaga medis merupakan pegawai lini depan yang lebih sering berinteraksi dengan pasien, sehingga kinerja tenaga medis berperan penting pada keberhasilan sebuah Puskesmas dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pasien. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh perilaku pegawai yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku pegawai di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan sikap karyawan yang dicoba secara sukarela serta melebihi dari tuntutan pekerjaannya. sikap tersebut dicoba tanpa mengharapkan suatu imbalan atau *reward* dan tanpa mengharapkan pamrih dari organisasi dan berkontribusi terhadap efektivitas sebuah organisasi. Kepribadian individu dalam berorganisasi sangat bervariasi, hal ini dapat membentuk sebuah variasi dari perilaku individu tersebut dalam berorganisasi termasuk perilaku kerja. Kecenderungan emosi, kognitif, dan tingkah laku yang bersifat menetap akan ditampilkan oleh individu sebagai respon terhadap berbagai situasi di lingkungannya berada. Kepribadian merupakan bagaimana seseorang mampu melihat, berpikir dan berperilaku. (Kailola, 2018)

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain adalah keterlibatan kerja. Aspek-aspek yang mempengaruhi

keterlibatan kerja ialah partisipasi dalam bekerja, salah satu bentuk keikutsertaan seorang karyawan dalam pekerjaannya, pekerjaan adalah pusat hidup, pekerjaan merupakan sumber utama dari harapan karyawan dan sumber kebutuhan yang menonjol, pekerjaan adalah harga diri, seorang karyawan akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi *self-esteem*, dan kesesuaian individu dengan pekerjaan, terlihat dari prinsip terhadap pekerjaannya, konsisten dengan kemampuan yang dimiliki. Keterlibatan kerja merupakan sebuah tingkatan yang bisa dicapai karyawan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam sebuah pekerjaan pada lingkup organisasinya. (Swagaretha 2016)

Perilaku OCB juga dipengaruhi oleh kepribadian *big five*. Kepribadian didefinisikan sebagai pola watak yang relatif permanen dan karakter yang unik dimana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada perilaku individu. Kepribadian dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap OCB karena kepribadian merupakan suatu yang melekat pada individu dan sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB (Bridges, 1925).

Apabila seorang karyawan memiliki skor *opennes to experience* yang tinggi pada dirinya akan menyukai perubahan karena bisa belajar hal-hal baru. Apabila skor *conscientiousness* tinggi maka pada diri seorang karyawan dapat diandalkan dan bisa efisien dalam segala hal. Apabila skor *extroversion* tinggi maka seorang karyawan cenderung suka bergaul dan mudah bersosialisasi. Apabila skor *agreeableness* tinggi maka seorang karyawan akan bersikap ramah, baik hati dan penolong. Apabila skor *neuroticism* tinggi maka pada diri seorang karyawan akan sulit untuk mengendalikan setiap emosi negatif pada dirinya (Kailola, 2018).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktaviana (2019) yang berjudul “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan yang Menggunakan Komputer di PT

Semen Baturaja (Persero) Palembang” menunjukkan hasil secara statistik memiliki arah hubungan yang positif signifikan terhadap OCB. Didukung oleh penelitian Roby Sambung (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening” memberikan hasil secara statistik memiliki arah hubungan yang positif signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan apabila seorang tenaga kesehatan atau individu memiliki faktor kepribadian *big five* dan keterlibatan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan perilaku OCB individu dalam sebuah organisasi atau puskesmas.

#### **E. Kerangka Berpikir**

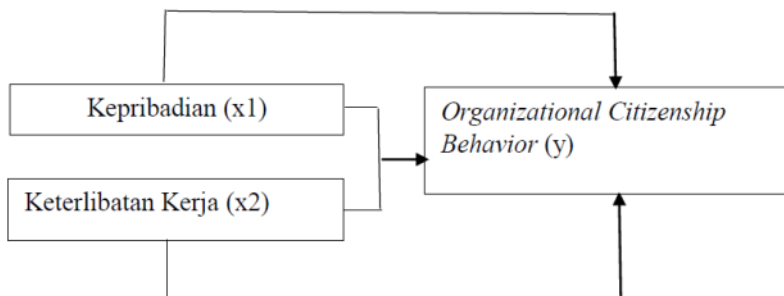
Seorang karyawan pada umumnya mempunyai tujuan utama untuk bekerja sehingga seorang karyawan harus melewati semua rangkaian dan polemik yang terjadi di dalam perusahaan tempat bekerja agar tercapai prestasinya.

Tekanan atau suatu masalah yang terjadi di dalam diri seorang karyawan tentu akan berpengaruh pada tujuan utama perusahaan tersebut dan akan memperlambat jalannya perusahaan untuk mencapai target sehingga dibutuhkan perilaku tolong menolong antar karyawan atau rekan kerja satu sama lainnya.

Kepribadian merupakan salah satu hal yang sangat penting sebagai penentu keberhasilan kinerja organisasi. Kepribadian ialah salah satu pola 3 dari watak (*traits*) yang sudah permanen, dan suatu karakter yang unik yang bisa memberikan sebuah konsistensi bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) mampu memberikan sebuah kontribusi disetiap perbedaan seorang individu di dalam perilakunya, konsistensi perilaku individu di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku individu tersebut di setiap situasi

Jika seorang karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi maka akan dengan mudah untuk

menjalankan segala pekerjaannya atau berpartisipasi di dalam suatu pekerjaan dan terlibat secara aktif di dalam pekerjaannya dan akan menganggap bahwa prestasi kerja merupakan aset yang sangat penting untuk dirinya.



**Gambar 1: Kerangka Berfikir**

## F. Hipotesis

Hipotesis dalam riset ini yang diajukan ialah:

1. Terdapat hubungan antara kepribadian *big five* dan keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan.
2. Terdapat hubungan antara kepribadian *big five* dengan OCB. Dan terdapat arah hubungan yang positif signifikan antara dimensi kepribadian *big five* seperti *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extroversion*, *agreebleness* dengan OCB dan terdapat hubungan negatif signifikan antara dimensi *neuroticism* dengan OCB.
3. Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behaviour pada Anggota Kepolisian Resort Jombang. *Margin Eco*, 1(3), 2580–9725.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi. *Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana*, 05(02), 125–142.
- Azwar. (2019). *PENYUSUNAN SKALA PSIKOLOGI* (2nd ed.).
- Bridges, J. W. (1925). A theory of personality. *Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology*, 20(4), 362–370. <https://doi.org/10.1037/h0075794>
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151. <https://doi.org/10.21009/econosains.0082.06>
- Feist, & feist. (2009). *Teori Kepribadian jilid 2*. salemba humanika.
- Hendrawan, AndiSuchahyawati, H., & Indriyani, I. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA Andi. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis*, 2(2), 62–81.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Maharani, I., & Handayani, A. (2020). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ocb) pada Karyawan PT.



Telkom. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 1–8. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7683>

- Nurhayati, D. R., & Nopember, I. (2016). *Dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior ( Studi Kasus Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional V )*. 1–11.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 85–97). [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Purnama, R. (2017). *Rahmad Purnama, Penyelesaian Stress Melalui.....* 70–83.
- Putra, M. K. M., & Djudiyah. (2019). Perbedaan tingkat organizational citizenship behavior ( OCB ) ditinjau dari tahap perkembangan karir karyawan PT Tirta Investama ( AQUA ) Pandaan. *Cognicia*, 7, 50–61.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.faktor – faktor.yang.mempengaruhi. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*, 48(1).
- Saifuddin Azwar. (2014). *RELIABILITAS dan VALIDITAS* (edisi 4).
- Saputra, A. A., Yono, L. H., Sito, L., & Irvianti, D. (2013). *KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT PRIMA GRAPHIA DIGITAL Andrew Adi Saputra ; Liendra Hendro Yono ; Laksmi Sito Dwi Irvianti Kajian Pustaka*. 897–903.
- Sudaryono. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (edisi kedua). Rajawali pers.
- sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods) (Sutopo (ed.))*. Alfabeta.
- Swagaretha K, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. *Ekonomi Bisnis*, 21(2), 225–230. <https://doi.org/10.17977/um042v21i2p225-230>

wibowo. (2013). *perilaku dalam organisasi* (2nd ed.). Rajawali pers.

Wicaksana, S. A., Asrunputri, A. P., Psikologi, F., Pancasila, U., Selatan, J., Pascasarjana, S., Pancasila, U., & Pusat, J. (2020). *HUBUNGAN BIG FIVE PERSONALITY DENGAN OCB PADA PNS GEN Y DI*. 6(1), 13–30.

