

**HUBUNGAN KEPERIBADIAN EKSTRAVERSION DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

OLEH

**HERWINSYAH BERUTU
16.860.0058**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN KEPERIBADIAN EKSTRAVERSION DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DI PTBAM TIRTANADI CABANG TUASAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Herwinskyah Berutu
16.860.0058

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 11 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Penguji I

(Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi)

Penguji II

(Findy Suri, S.Psi., M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 11 Agustus 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrino, S.Psi., M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/22

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Herwinskyah Berutu

NPM : 16.860.0058

Tahun Terdaftar : 2016

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 11 Agustus 2022



Herwinskyah Berutu
16.860.0058

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/22

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herwinsyah Berutu

NPM : 16.860.0058

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

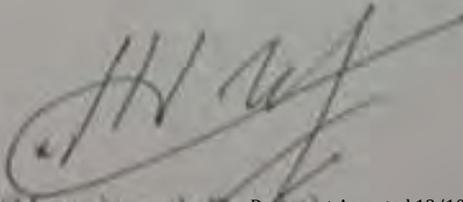
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Kepribadian Ekstraversi Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 11 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Herwinsyah Berutu)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

MOTTO

“Hiduplah dengan Prinsip dan Harga Diri”

-Herwinsya Berutu-



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Kepribadian Ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Di Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan”. Proposal ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari proposal ini. Semoga proposal ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area dan ketua sidang, terima kasih bapak atas masukkan-masukkan bapak selama sidang.

4. Ibu Eryanti Novita, S.Psi., M.Psi selaku Pembimbing I penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si selaku Pembimbing II, terima kasih ibu atas masukan dan bimbingan yang telah ibu berikan selama pengerjaan skripsi ini
6. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris peneliti, terima kasih bapak atas masukan-masukkan yang bapak berikan, mulai dari seminar proposal sampai sidang skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
8. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
9. Pimpinan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor PDAM Tirtanadi cabang Tuasan
10. Karyawan PDAM Tirtanadi yang sudah menjadi responden peneliti.
11. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2016, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 11 Agustus 2022

Herwinsyah Berutu



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Herwinsyah Berutu
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Meulaboh, 27 Juli 1997
Alamat : Jl. Suluh No. 28 Sidorejo Hilir, Medan
Nomor Ponsel : 0822-6237-6861
E-mail : eblog808@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)
2016 - 2022
2. SMK Negeri 1 Gunung Meriah (Aceh Singkil, NAD) 2011 – 2014
3. SMP Negeri 1 Gunung Meriah (Aceh Singkil, NAD) 2008 – 2011
4. SD Muhammadiyah (Aceh Singkil, NAD) 2002 – 2008

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPRIBADIAN EKSTRAVERSION DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN

OLEH

HERWINSYAH BERUTU

16.860.0058

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepribadian ekstraversion dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 45 orang dan sampel sebanyak 45 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian ekstraversion dengan *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.831 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian ekstraversion dan *organizational citizenship behavior* diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,690, hal ini setara dengan 69%, bahwa kepribadian ekstraversion pada karyawan perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 69% terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Dalam penelitian ini kepribadian ekstraversion pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (95,36) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan tergolong baik juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (96,24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75)

Kata kunci : Kepribadian Ekstraversion, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION OF PERSONALITY EKSTRAVERSION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES IN PDAM TIRTANADI TUASAN BRANCH

BY
HERWINSYAH BERUTU
16.860.0058

The purpose of this study was to determine the correlation between ekstraversion personality and organizational citizenship behavior in PDAM Tirtanadi employees, Tuasan Branch. This research method uses quantitative methods. The population of this study was 45 people and a sample of 45 people, the researchers used a total sampling technique. The results show that there is a significant positive correlation between ekstraversion personality and organizational citizenship behavior seen from the coefficient value (R_{xy}) which has a value of 0.831 with p or significance $0.000 < 0.050$, which means the hypothesis which states that there is a positive and significant correlation between ekstraversion personality and organizational citizenship behavior is accepted. Likewise, the value of the determinant coefficient (R^2) which has a value of 0.690, this is equivalent to 69%, that the ekstraversion personality of the company's employees contributes 69% to employee organizational citizenship behavior. In this study, the ekstraversion personality of PDAM Tirtanadi Tuasan employees is classified as high, based on the empirical average value obtained (95.36) which is greater than the hypothetical average value (75). Furthermore, it is known that organizational citizenship behavior in PDAM Tirtanadi Tuasan employees is also good, it is based on the empirical average value obtained (96.24) which is greater than the hypothetical average value (75)

Keywords: Ekstraversion Personality, Organizational Citizenship Behavior, Employees

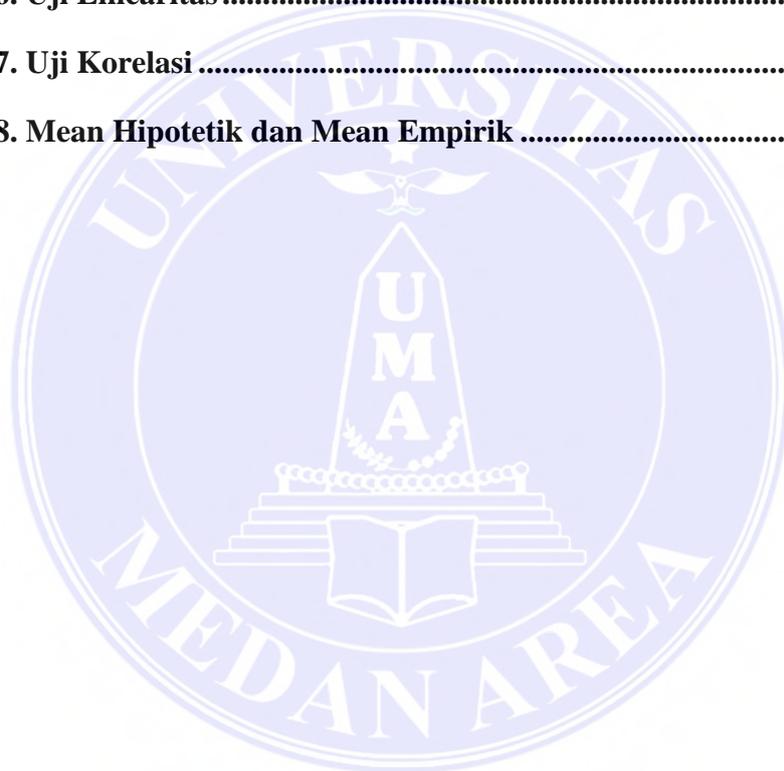
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identitas Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II - LANDASAN TEORI.....	10
A. Karyawan.	10
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB	14
3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	17
C. Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	20
1. Pengertian Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	20
2. Ciri-ciri Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	22
3. Aspek-aspek Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	23
D. Hubungan Kepribadian <i>Ekstraversi</i> dengan OCB.....	24
E. Kerangka Konseptual	27

F. Hipotesis.....	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional.....	29
D. Populasi,Sampel dan Teknik Pengambilan Data.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Validitas dan Realibitas Alat Ukur.....	33
G. Analisa Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	37
B. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian.....	37
1. Orientasi Kancha.....	37
2. Persiapan Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	43
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	46
E. Uji Asumsi.....	46
1. Uji Normalitas.....	46
2. Uji Linearitas.....	47
F. Hasil Analisis Korelasional.....	48
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	49
1. Mean Hipotetik.....	49
2. Mean Empirik.....	49
H. Kriteria.....	50
I. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala Kepribadian Ekstraversion.....	41
Tabel 2. Penyebaran skala OCB.....	42
Tabel 3. Skala Kepribadian Ekstraversion setelah uji validitas.....	44
Tabel 4. Skala OCB setelah uji validitas.....	45
Tabel 5. Uji Normalitas	47
Tabel 6. Uji Linearitas	48
Tabel 7. Uji Korelasi	49
Tabel 8. Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51



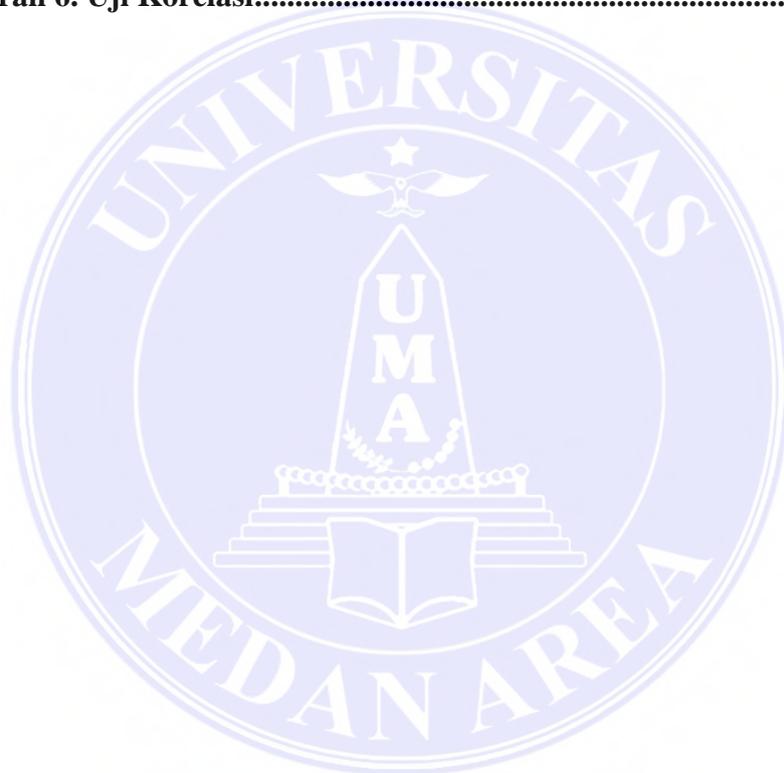
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 2. Kurva Normal Kepribadian Ekstraversion	51
Gambar 3. Kurva Normal OCB	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian	60
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	62
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
Lampiran 4. Uji Normalitas	70
Lampiran 5. Uji Linearitas	70
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, kita banyak melihat para karyawan yang kurang dalam hal menolong, membantu, dan peduli terhadap perusahaan, mereka bekerja hanya sesuai dengan prosedur yang telah diberikan oleh perusahaan, mereka merasa hal itu tidak perlu karena tidak mendapatkan *feedback* dari perusahaan, baik berupa gaji maupun *reward* lainnya, selain dari pada itu karyawan enggan melakukan hal tersebut karena adanya intimidasi dari rekan kerja yang mengatakan bahwa karyawan yang melakukan perilaku tersebut adalah karyawan yang sedang mencari pujian sedangkan itu sangat berbanding terbalik, untuk itu perusahaan harus menyeleksi karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut guna untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Organisasi yang ingin menggapai tujuan dan sasarannya tentu harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Sumber daya manusia adalah bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan efektivitas dari sebuah organisasi. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai dengan baik.

Untuk mempertahankan keseimbangan perusahaan, para pelaku industri harus meningkatkan kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien, dengan sumber daya manusia yang mampu menjadi penggerak utama dalam

melaksanakan dan menentukan aktivitas perusahaan jadi para pelaku organisasi diharapkan mampu bersaing dan meningkatkan kualitas kerja.

Pada setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi pemerintah terdapat OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan pegawai suatu instansi atau perusahaan dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Loyalitas, kepatuhan, dan partisipasi karyawan terhadap instansi pemerintah yang menaungi dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya kadar OCB pada karyawan.

Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi.

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. PDAM Tirtanadi mempunyai misi memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan sistem *Good Corporate Governmance* yang didukung oleh SDM yang berintegritasi, berkemampuan dan

profesional. Serta Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah dan membantu mengembangkan daerah.

Menurut hasil wawancara yang telah saya lakukan pada salah seorang pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

“untuk kegiatan yang dilakukan diluar dari jam kerja atau jobdes yang telah ditetapkan perusahaan, tidak sedikit yang menolak untuk melakukannya, dikarenakan tidak mendapatkan upah tambahan dan masih banyaknya kegiatan yang dilakukan diluar perusahaan lalu apa bila kita melakukan pekerjaan yang diluar tugas kita maka karyawan lain menganggap bahwa karyawan tersebut sedang mencari muka, walaupun sebenarnya karyawan tersebut melakukan dengan sukarela”.

Fenomena dinamika organisasi tersebut menarik perhatian peneliti untuk mempelajarinya. Keputusan yang berasal dari kesadaran pegawai sendiri dan dilakukan secara sukarela di luar kewajiban formal yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan dan tidak dikaitkan dengan penghargaan dan imbalan (*reward*) adalah pengertian konsep OCB.

Pegawai yang memiliki OCB adalah pegawai yang tidak mudah mengeluh, suka membantu rekan kerja, suka bertutur kata positif ditempat kerja, mengurangi ketegangan atau friksi ditempat kerja karena pegawai dengan OCB memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi dilingkungan kerja yang kurang ideal. Kemudian pegawai yang memiliki OCB dapat bekerja efisien dan efektif yang ditandai dengan melebihi ekspektasi dan suka memberikan rekomendasi perbaikan organisasi.

Sebagai suatu konsep pada bidang perilaku organisasi, OCB terkesan tumpang tindih dengan keterikatan (*engagement*) pegawai karena indikator-indikator pada OCB banyak yang mirip dengan *engagement*. Namun, benang

merah antara OCB dan *engagement* terletak pada pelaksanaan kerja atau atribut eksplisit yang ditampilkan pegawai.

Apabila pegawai menceburkan diri secara totalitas ke dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan ruang lingkup dan deskripsi pekerjaan maka pegawai tersebut menampilkan *engagement* kepada publik. Sementara jika pegawai melakukan pekerjaan tidak hanya sebatas ruang lingkup dan deskripsi pekerjaan, bahkan tanpa mengaitkan kepada *reward*, maka pegawai tersebut menampilkan OCB.

Djati (dalam Titisari, 2014) OCB merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Menurut para ahli faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB salah satunya adalah kepribadian. Sebelum kita mengetahui lebih dalam lagi tentang *trait* sebaiknya kita tahu terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan *trait*. *Trait* adalah kata lain dari paradigma psikologi kepribadian. Setiap orang tentu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, ada yang positif dan ada pula yang negatif. Dan kita pun harus mengetahui apa yang dimaksud dengan kepribadian.

Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Tingkat trait kepribadian dasar berubah dari masa remaja akhir hingga masa dewasa. McCrae dan Costa (2006) yakin bahwa selama periode dari usia 18 sampai 30 tahun, orang sedang berada dalam proses mengadopsi konfigurasi trait yang stabil, konfigurasi yang tetap stabil setelah usia 30 tahun (Feist, 2006). Teori trait dimunculkan pertama kalinya oleh Allport (1922) *central trait*, yaitu kumpulan kata-kata yang biasanya digunakan oleh orang untuk mendeskripsikan individu. *Central trait* dipercaya sebagai jendela menuju kepribadian seseorang. 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 ataupun rencananya) terhadap situasi-situasi yang berbeda. Walaupun demikian, 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 dan melatarbelakangi individu melakukan perilaku OCB.

Kepribadian terdiri dari beberapa macam, salah satunya adalah kepribadian ekstraversi. Menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) kepribadian ekstraversi merupakan kepribadian yang memiliki karakteristik sebagai individu yang suka hidup berkelompok, terbuka, mudah bersosialisasi, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan dan suka berteman.

Karyawan dengan kepribadian ekstraversion yang tinggi di tunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang berani menyampaikan pendapat ke banyak orang di depan forum diskusi, dapat memulai percakapan dengan orang lain, dan merasa nyaman bila berada disekitar banyak orang (Rohmana & Yuniasanti, 2018).

Menurut Robbins & Judge (2015) individu dengan kepribadian ekstraversion cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan dan hidupnya. Karyawan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif di bandingkan dengan karyawan yang memiliki ekstraversion yang rendah. Emosi positif tersebut ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang merasa nyaman bila berada di sekitar banyak orang. Karyawan dengan karakteristik tersebut akan lebih cenderung untuk banyak berteman, mudah berkomunikasi, mudah bergaul sehingga memicu perilaku karyawan mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain.

Penjelasan di atas berbeda dengan keadaan di lapangan, hasil observasi yang peneliti lakukan di lokasi penelitian, peneliti melihat bahwa karyawan pdam tirtanadi cabang tuasa lebih sering terlihat bekerja sendiri, tidak banyak berbicara, dan kurang terbukanya antara karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pdam tirtanadi cabang tuasan memiliki permasalahan terkait kepribadian ekstraversional pada karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas serta melihat fenomena yang ada maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul hubungan kepribadian ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu terkait dengan *organizational citizenship behavior* yaitu rendahnya OCB yang dimiliki karyawan, dapat diketahui *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *organizational citizenship behavior* (OCB) sendiri adalah bentuk inisiatif yang dilakukan karyawan secara sukarela. Banyak faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan *organizational citizenship behavior* (OCB), salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi & temperamen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Sehingga pada akhirnya *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat terbentuk.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka peneliti membatasi masalahnya pada kepribadian Ekstraversi dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang dibatasi hanya pada kepribadian ekstraversi karyawan, serta untuk mengetahui hubungan kepribadian ekstraversi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu Apakah ada hubungan kepribadian ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan kepribadian ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat terhadap pemahaman terkait kepribadian ekstraversion dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian dapat memberikan gambaran kepada karyawan tentang bagaimana model kepribadian yang berpotensi memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* dan dapat mengetahui

betapa pentingnya *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja.

Manfaat bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang selama ini tidak terlihat agar dapat menimbulkan kinerja yang baik dari karyawan untuk pengembangan dan pencapaian visi organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggungjawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah

karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

2. Peranan Karyawan dan Fungsi Karyawan dalam perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berperbedaan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah perbedaan dengan publiknya. Seperti perbedaan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut (Soedarjadi, 2009)

Dan memiliki fungsi yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

3. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002) mengatakan terdapat dua jenis karyawan :

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang

jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* didefinisikan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “Sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu, syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dan dengan demikian, jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

Bateman dan Organ (2013) Mengusulkan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)* atau perilaku kewargaan organisasi untuk menjelaskan kontribusi informal pegawai yang mirip dengan perilaku kooperatif dan spontan.

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mengatakan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu Aldag dan Resckhe (dalam Budihardjo, 2014). Organ (dalam Budihardjo, 2011) mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Sebagai perilaku individu yang bebas tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Sementara itu Johns (dalam Budihardjo, 2014) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Dalam penelitian Djati (2008) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tokoh diatas maka dapat disimpulkan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang dilakukan secara sukarela melebihi tuntutan peran dari perusahaan dan menguntungkan bagi rekan kerja dan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Organ dan Bateman (dalam Titisari, 2014) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta perbedaan dengan rekan kerja (Titisari, 2014)

b. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Utaminingsih, 2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer dan Allen (dalam Titisari, 2014) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Organ (dalam Titisari, 2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae (dalam Titisari, 2014) mengemukakan teori "*The Big Five Personality*" terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *ekstraversi, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness to experience*.

d. Moral Karyawan

Djati (dalam Titisari, 2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014). Titisari (2014) mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (2000) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

e. Motivasi

Robbins dan Coulter (dalam Titisari, 2014) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

f. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut House (dalam Yukl, 2009) mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

g. Kepercayaan Pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian Tan (dalam Utaminingsih, 2014). Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan

seperti menurut Sopiah (2008); di antaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein (dalam Titisari, 2014) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (2003) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa yang mempengaruhi OCB ada dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

3. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) terdapat beberapa dimensi dalam organizational citizenship behavior (OCB), yaitu :

A. Helping Behavior

Helping behavior merupakan perilaku pegawai yang berkaitan dengan perilaku menolong orang lain dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dan menyangkut pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini merupakan gabungan dari empat dimensi, yaitu: altruism, cheerleading, courtesy, dan peacemaking. Pengertian dari masing-masing dimensi tersebut, yaitu:

1. Altruism:

Merupakan perilaku pegawai untuk menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan tanpa memikirkan keuntungan pribadi.

2. *Cheer leading:*

Merupakan perilaku pegawai untuk terlibat atau mengikuti perayaan dari prestasi rekan kerjanya dan perilaku ini dapat memberikan penguatan positif pada pegawai lain sehingga perilaku ini memungkinkan untuk terjadi atau muncul kembali.

3. *Courtesy:*

Merupakan perilaku pegawai untuk menjaga perbedaan baik dengan rekan kerja, menghormati dan memperhatikan orang lain dengan tujuan agar terhindar dari masalah interpersonal atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi permasalahan yang ada.

4. *Peace making:*

Merupakan perilaku pegawai yang menyadari bahwa adanya konflik yang akan memunculkan perselisihan antara dua atau lebih partisipan. Seorang pegawai bertindak sebagai *peace maker* akan masuk dalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang mengalami konflik untuk dapat berpikir jernih, dan membantu mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

B. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan perilaku pegawai secara sukarela atau bukan merupakan kewajiban dari seorang pegawai dimana perilaku ini menunjukkan sebuah usaha dari pegawai agar melebihi harapan dari organisasi dalam hal kehadiran, mematuhi peraturan, hadir lebih awal ke tempat kerja sehingga tidak terlambat ketika pekerjaan dimulai, dan lain sebagainya.

C. Sportsmanship

Sportsmanship merupakan perilaku pegawai yang mengarah pada perilaku positif dalam menghadapi situasi yang kurang ideal dalam organisasi tanpa adanya keluhan dan protes meskipun sedang berada didalam situasi yang kurang menyenangkan, serta tidak membesar-besarkan suatu permasalahan yang kecil.

D. Civic Virtue

Civic virtue merupakan perilaku pegawai yang menunjukkan tanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam keberlangsungan hidup suatu organisasi. Contoh perilaku ini, yaitu ikut mendiskusikan mengenai isu yang sedang terjadi didalam organisasi atau tetap *up to date* dalam perkembangan organisasi.

Menurut **Podsakoff (2000)**, terdapat tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Sportmanship

Merupakan kemauan atau keinginan untuk bertoleransi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

2. Civic virtue

Merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.

3. Helping behavior

Merupakan perilaku sukarela karyawan untuk menolong rekan kerja atau mencegah terjadinya permasalahan terkait dengan pekerjaan.

4. Organizational loyalty

Merupakan bentuk perilaku kesetiaan karyawan terhadap perusahaan seperti menampilkan image positif mengenai perusahaan, membela perusahaan dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

5. Organizational compliance

Merupakan perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

6. Individual initiative

Merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar yang telah ditetapkan.

7. Self development

Merupakan perilaku individu secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sendiri, seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar, atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang dikuasai

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, ada beberapa dimensi antara lain *spormanship, civic virtue, helping behavior, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiativ, self development.*

C. Kepribadian Ekstraversi

1. Pengertian Kepribadian Ekstraversi

Kepribadian berasal dari kata *personality* yang berasal dari kata *persona* (bahasa Latin) yang berarti kedok atau topeng, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung, yang maksudnya untuk menggambarkan

perilaku, watak atau pribadi seseorang (Sujanto, Lubia & Hadi, 2004). Kepribadian merupakan aspek yang khas dan unik dari tingkah laku seseorang, yang bisa mempengaruhi kemampuan orang tersebut dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan (Adisti, 2010).

Jung (dalam Alwisol, 2009) menyatakan bahwa ekstraversion mengarahkan pribadi ke pengalaman objektif, memusatkan perhatian ke dunia luar daripada berfikir mengenai persepsi, cenderung berinteraksi dengan orang disekitar, aktif dan ramah. Orang yang ekstraversion sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia sekitar, aktif, santai tertarik dengan dunia luar. Ektraversion lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalamnya sendiri.

Ekstraversion adalah sebuah sikap yang menjelaskan aliran psikisi kearah luar sehingga orang yang bersangkutan akan memiliki orientasi objektif dan menjauh dari subjetif. Ekstrover akan lebih mudah dipengaruhi oleh lingkungan sekeliling disbanding oleh kondisi diri sendiri. Individu ekstrovert cenderung berfokus pada sikap objektif dan menekan sisi subjektifnya (Feist dan Feist, 2012)

Seseorang dikatakan memiliki tipe ektraversion ketika individu tersebut memiliki orientasi keluar dirinya lebih dari kedalam dirinya. Orang ektraversion terutama dipengaruhi oleh dunia objektif, yaitu dunia luar dirinya, orientasinya terutama tertuju keluar, fikiran perasaan tindakannya terutama dipengaruhi oleh lingkungannya baik lingkungan sosial maupun lingkungan non sosialnya, bersikap positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka mudah bergaul, hubungan dengan orang lain lancar, kemantapan pola kepribadian pada setiap individu memiliki hubungan yang positif dengan stabilitas pemilihan jabatan (Sukardi, 2004).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa, kepribadian Ekstraversi adalah kepribadian dimana individu akan lebih nyaman jika dirinya berada dilingkungan luar. Orang dengan kepribadian ekstraversi cenderung memiliki banyak teman, dan mampu beradaptasi dengan baik.

2. Ciri-ciri Kepribadian Ekstraversi

Menurut Feist & Feist (dalam Widuri, 2010), seseorang yang mempunyai ciri kepribadian ekstraversi tinggi cenderung mampu bersosialisasi, aktif, suka ber-bicara, berorientasi pada hubungan dengan manusia, optimis, menyukai kegembiraan, dan setia. Ditegaskan oleh Pervin & John (2001), bahwa orang-orang ekstraversi ada kecenderungan untuk membangun intensitas interaksi inter- personal, kebutuhan untuk didukung dan kemampuan untuk berbahagia, sehingga orang-orang yang mempunyai ciri-ciri kepribadian ekstraversi cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar sosialisasi dalam hidupnya.

Kemudian menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) ciri-ciri dari kepribadian ekstraversi adalah sebagai berikut:

1. Aktif
2. Senang bersama orang
3. Percaya diri (kadang dapat berlebihan)
4. Senang beraktivitas
5. Lebih senang jika bekerja kelompok
6. Gampang bergaul (supel)
7. Lebih suka berinteraksi dengan banyak orang dibanding dengan sekaligus
8. Lebih mudah mengungkapkan perasaan melalui kata-kata

9. Berbicara/melakukan dulu baru berpikir
10. Lebih senang berpartisipasi dalam sebuah interaksi
11. Lebih senang untuk bercerita, dari pada mendengarkan orang yang bercerita
12. Senang dengan kegiatan yang banyak orang seperti jalan-jalan, nongkrong, berpesta, dan pergi konser

Berdasarkan dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kepribadian ekstraversi adalah individu yang muda bergaul, aktif, senang berkelompok, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, suka berinteraksi dengan orang banyak.

3. Aspek Kepribadaian Ekstraversion

Menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) ada beberapa aspek dari kepribadian ekstraversion, yaitu sebagai berikut:

- a. *Gregariousness* (suka berteman). Manusia tidak bisa hidup sendirian karena sebagai makhluk sosial. Manusia membutuhkan seseorang untuk berbagi suka dan duka. Orang yang berteman saling berbicara dan menghabiskan waktu bersama. Orang yang suka berteman saling mempercayai dan saling membantu ketika berada dalam kesulitan atau terluka.
- b. *Assertiveness* (asertivitas). Perilaku asertif diperlukan agar lebih mengenal diri dan lebih jujur dalam membina hubungan dengan sesama. Melalui asertivitas yang dimiliki, maka dapat belajar untuk lebih menghargai diri sendiri dan orang lain, mengekspresikan perasaan positif dan negatif, percaya diri, mau mendengarkan orang lain, mengembangkan kontrol diri,

mengembangkan kemampuan untuk menolak tanpa merasa bersalah, dan berani meminta bantuan orang lain ketika membutuhkan.

- c. *Excitement seeking* (mencari kesenangan), individu dengan kepribadian ekstraversion memiliki cara sendiri untuk membuat diri mereka bahagia, seperti bermain dengan teman, aktif mengeksplor diri, dan hal-hal yang dilakukan di lingkungan luar.
- d. *Positive emotions* (emosi positif), emosi yang positif membuat individu dengan kepribadian ekstraversion menjadi mudah disenangi karena mereka orang-orang yang sangat mampu bekerja sama dengan orang lain, memberikan aura positif terhadap teman, dan bisa membuat keadaan menjadi lebih hangat.
- e. *Warmth* (kehangatan). Individu dengan kepribadian ekstraversion selalu memberikan kenyamanan bagi teman-temannya, mudah menolong, dan selalu memahami keadaan sekitar.

D. Hubungan Kepribadian Ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif dari warga organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Oleh karena itu penelitian yang menguji faktor-faktor yang dapat mendorong warga organisasi untuk menunjukkan OCB sangat perlu dilakukan (Sambung et,al, 2012).

Kepedulian dengan sesama rekan kerja di dapatkan melalui kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya, karyawan akan merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga karyawan tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya (Sumiyarsih dkk, 2012). Pratama (2012) menjelaskan kepekaan yang tinggi dapat memunculkan OCB seorang karyawan sehingga dapat saling membantu dalam pekerjaan, pandai memotivasi diri menjadikan karyawan tidak mudah mengeluh tentang pekerjaan, lalu dapat bersikap ramah sehingga hubungan kerja akan lebih baik.

Semua Organisasi yang ingin sukses saat ini, pasti membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, yang akan memberikan kinerja melampaui perkiraan (Robbins, 2006). Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi.

Basrah (2012) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan dan faktor-faktor kontekstual, dimana kepribadian termasuk dalam faktor perbedaan individu. Kepribadian dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenhip Behavior (OCB)*.

Kepribadian adalah hakiki yang ada pada seseorang dan sulit diubah, sehingga memiliki pengaruh yang besar dalam mempertahankan OCB (Purba & Seniati, 2004). Selain itu penelitian Ingarianti (2014), Kappagoda (2013),

Fitriyani (2013), menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, ini ditunjukkan pada perawat yang memiliki pada dimensi kepribadian extroversion yaitu adanya sikap suka mudah bersosialisasi, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu akan memiliki OCB yang tinggi pula”.

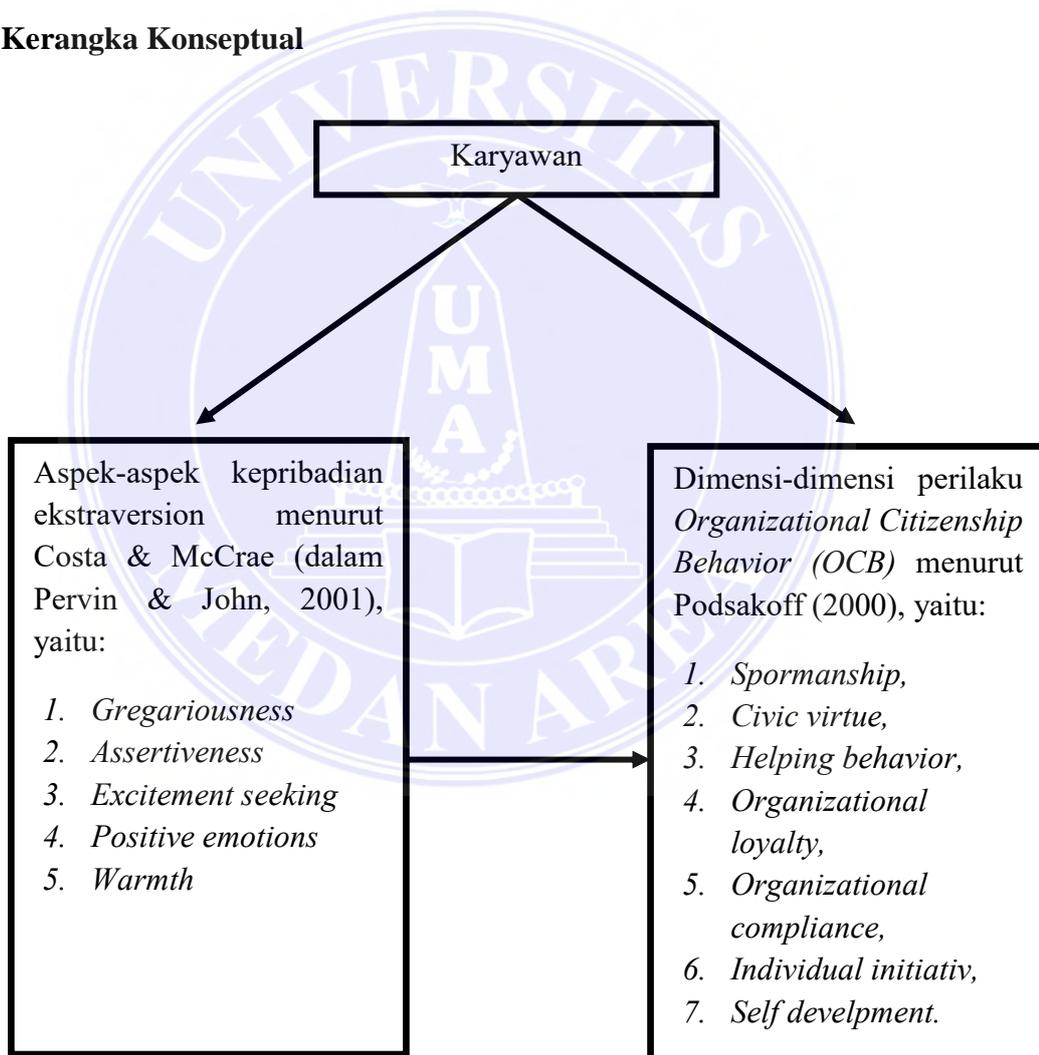
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmana & Yuniasanti (2017) menyatakan bahwa dimensi ekstraversion yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Dimensi ekstraversion merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Karyawan dengan dimensi ekstraversion yang tinggi di tunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang berani menyampaikan pendapat ke banyak orang di depan forum diskusi, dapat memulai percakapan dengan orang lain, dan merasa nyaman bila berada disekitar banyak orang.

Robbins & Judge (2015) menyatakan individu dengan kepribadian extroversion cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan dan hidupnya. Karyawan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif di bandingkan dengan karyawan yang memiliki ekstraversion yang rendah. Emosi positif tersebut ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang merasa nyaman bila berada di sekitar banyak orang. Karyawan dengan karakteristik tersebut akan lebih cenderung untuk banyak berteman, mudah berkomunikasi, mudah bergaul sehingga memicu perilaku karyawan mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain.

Pernyataan diatas, di perkuat dengan hasil penelitian Purba & Seniati (2004) menyatakan dimensi ekstraversion berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan harus mempunyai dimensi ekstraversion yang tinggi, supaya mampumenjadi teman yang baik bagi rekan kerja ataukaryawan baru karena hubungan yang baik memicu perilaku karyawan untuk memiliki kepedulian (altruism) terhadap karyawan lain.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan kepribadian ekstraversion dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dengan asumsi semakin tinggi kepribadian ekstraversion pada karyawan maka OCB karyawan juga akan tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah tingkat kepribadian ekstraversion karyawan, maka semakin rendah OCB karyawan tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis penelitian, (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Definisi Operasional, (D) Populasi dan Sampel, (E) Teknik pengambilan data, (F) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, serta (G) Analisis data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi, teknik korelasi merupakan teknik yang melihat kecenderungan suatu pola pada satu variabel tertentu berdasarkan pola pada variabel lain (Santoso, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel bebas : Kepribadian Ekstraversi
2. Variabel tergantung : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam kerangka konseptual yang sesuai dengan hasil perumusan masalah. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku yang dilakukan secara sukarela melebihi tuntutan peran dari perusahaan dan menguntungkan bagi rekan kerja dan perusahaan. Ada pun data diambil berdasarkan dimensi-dimensi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Podsakoff (2000), yaitu; *spormanship, civic virtue, helping behavior, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, dan self development.*

2. **Kepribadian Ekstraversi**

Kepribadian Ekstraversi adalah kepribadian dimana individu akan lebih nyaman jika dirinya berada dilingkungan luar. Orang dengan kepribadian ekstraversi cenderung memiliki banyak teman, dan mampu beradaptasi dengan baik. Untuk mengukur kepribadian ekstraversi digunakan aspek-aspek kepribadian ekstraversi menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001), yaitu: *Gregariousness, Assertiveness, Excitement seeking, Positive emotions, Warmth.*

D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Data

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Adapun sampel yang diambil dari jumlah populasi adalah 45 orang, sampel penelitian ini diambil dari karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu penarikan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada tiap-tiap subjek untuk terambil untuk menjadi anggota sampel. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (total sampling). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi & Sunariah, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25% atau lebih.

Dengan demikian, dikarenakan jumlah populasi penelitian ini relatif sedikit (45 orang) maka penelitian ini dapat menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu total sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi dua skala yang telah divalidasi terlebih dahulu. Kedua skala

dalam penelitian ini antara lain adalah skala perilaku *organization citizenship behavior* dan skala kepribadian ekstraversi..

1. Skala *organization citizenship behavior*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert untuk bentuk perilaku *organization citizenship behavior* berdasarkan dimensi-dimensi OCB menurut Podsakoff (2000) meliputi *sportmanship, civic virtue, helping behavior, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, self development*.

Skala ini disusun berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban yakni, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable* kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

2. Skala Kepribadian Ekstraversi

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert untuk kepribadian ekstraversi berdasarkan aspek-aspek menurut Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001), yaitu: *Gregariousness, Assertiveness, Excitement seeking, Positive emotions, Warmth*.

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban yakni, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable* kriteria penilaian untuk pernyataan *favourable* berdasarkan skala ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS)

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliable. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (try out) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2009). Adapun pengertian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur. Siregar (2013) menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupu eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Menurut Siregar (2013) ada beberapa kriteria pengujian validitas yaitu :

- a. Jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3 (>0,3)
- b. Jika koefisien korelasi *Product Moment* > r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel
- c. Nilai Sig. $\leq \alpha$

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2. Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Selain itu Siregar (2013) melanjutkan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel > 0,6.

Siregar (2013) juga menjelaskan tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* yaitu:

1. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

2. Menetapkan nilai varians total

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

3. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right]$$

Keterangan :

r^{11}	: Koefisien reliabilitas instrumen
$\sum S_1$: Jumlah varians skor tiap-tiap item
K	: Jumlah aitem pertanyaan
S_1	: Varians skor tiap-tiap item
$\sum X_1^2$: Jumlah kuadrat aitem X_1
$(\sum X_1)^2$: Jumlah aitem X_1 di kuadratkan
n	: Jumlah sampel

G. Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *pearson* dengan taraf kesalahan 5% . Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji

normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*. Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke i
 E_i = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke i

2. Uji Linearitas

Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepribadian ekstraversion dengan *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) yang memiliki nilai 0.831 dengan p atau signifikansinya $0.000 < 0.050$, yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian ekstraversion dan *organizational citizenship behavior* diterima.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,690, hal ini setara dengan 69%, artinya adalah bahwa kepribadian ekstraversion pada karyawan perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 69% terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
3. Dalam penelitian ini kepribadian ekstraversion pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (95,36) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan tergolong baik juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (96,24) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75)

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Karyawan

Diharapkan pegawai PDAM Tirtanadi dapat dipertahankan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam melakukan aktivitas sudah tergolong tinggi. Perlu adanya perilaku ocb yang dilakukan oleh pegawai PDAM Tirtanadi agar segala tujuan-tujuan perusahaan tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *organizational citizenship behavior* pada pegawai karena kontribusi kepribadian ekstraversi terhadap *organizational citizenship behavior* sudah 69%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada *organizational citizenship behavior* pegawai dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R. & Resckhe, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Ingarianti, Tri Muji. (2014). *Perbedaan Antara Kepribadian (The Big Five Factor Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm shift to the integrative Big-Five Trait*
- Kasmadi & Sunariah, N. S. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks
- Organ, D.W., Podsakoff, M.P., MacKenzie, B.S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Ed. 9. Jakarta: Kencana
- Pervin, L. A., & Oliver P. J. (2000). *Personality Theory & Research. 8th edition*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B., (2009). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*
- Pratama, D.A., Pali, M., & Nurcahyo, F.A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1 (01), 57-67.

- Riadi, E. (2006). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, Cet. 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmana, F., & Yuniasanty, R. (2018). Analisis Dimensi Ekstraversi Dan Dimensi Conscientiousness (Big Five Personality) Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Psycho Idea, 15(2)*, 78-87.
- Sambung, R., Thoyib, A., Afnan, E., & Surachman. (2012). Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10 Nomor 1, ISSN 1693-5241*.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi, D. K. (2004). *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., Ariati, J. (2012). Hubungan Dengan Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan CV. Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip, 11 (1)*, 19-27.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

1. Data Kepribadian Ekstraversion

Subjek	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	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah	
1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	102
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	89	
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	94	
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	99	
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	100	
6	4	1	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	116	
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	3	1	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	1	118	
8	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	95		
9	3	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	94	
10	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	100	
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100	
12	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	106	
13	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	98	
14	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	4	3	4	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	97	
15	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	91	
16	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	103	
17	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	1	1	4	4	1	3	4	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	113
18	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	4	3	3	2	4	3	3	1	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	99	
19	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	1	4	1	4	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	91	
20	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	1	73	
21	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	75	
22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	79	
23	4	1	4	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	86	
24	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	85	
25	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	79	
26	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	68
27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	85		
28	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	99	
29	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	53	
30	4	1	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	105	
31	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	102	
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	89	
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	94	
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	99	
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	100	
36	4	1	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	116	
37	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	4	3	1	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	1	118	
38	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	95		
39	3	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	94	
40	3	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	100	
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100	
42	4	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	106	
43	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	98	
44	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	4	3	4	3	1	2	3	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	97	
45	4	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	2	1	1	1	91	

2. Data organizational citizenship behavior

Subjek	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	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah
1	3	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	103
2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	77
3	3	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	92
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	100
6	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	116
7	4	4	3	1	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	119
8	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
9	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	95
10	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	109
11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101
12	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	108
13	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	113
14	3	3	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	112
15	4	4	3	2	2	1	1	3	3	1	4	3	3	1	4	4	2	2	1	3	3	2	4	4	1	2	1	1	3	3	3	4	4	2	2	1	91
16	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	1	105
17	4	4	4	1	2	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	2	4	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	2	2	1	99
18	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	4	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	80
19	3	3	1	1	3	4	4	2	3	1	3	4	1	2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	96
20	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	73
21	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	79
22	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	88
23	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	67
24	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	70
25	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	69
26	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	4	1	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	84
27	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	91
28	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	110
29	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	53
30	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	108
31	3	3	2	1	3	4	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	104
32	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	78
33	3	3	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	92
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
35	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	100
36	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	116
37	4	4	3	1	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	119
38	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
39	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	95
40	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	109
41	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101
42	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	108
43	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	114
44	3	3	3	2	3	4	4	4	3	1	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	113
45	4	4	3	2	2	1	1	3	3	1	4	3	3	1	4	4	2	2	1	3	3	2	4	4	1	2	1	1	3	3	3	4	4	2	2	2	92

Lampiran 2. Skala Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang jika teman kerja saya banyak				✓
2	Saya senang jika bersosialisasi dengan rekan kerja		✓		

Kuesioner Kepribadian Ekstraversion

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan merasa hidup jika memiliki banyak teman.				
2	Saya merasa teman adalah seseorang yang mengerti kita selain keluarga.				
3	Saya mendapat solusi pada saat berbagi cerita dengan teman-teman saya.				
4	Saya bisa hidup dengan diri saya sendiri.				
5	Yang mengerti diri saya adalah saya sendiri.				
6	Bagi saya, saya membutuhkan privasi yang tidak boleh orang lain tahu.				
7	Saling menghargai satu sama lain adalah prinsip hidup saya dalam berteman.				
8	Saya mampu untuk tidak menunjukkan ekspresi negative ketika bersama teman.				
9	Saya tertarik ketika teman bercerita kepada saya.				
10	Saya tidak sungkan untuk meminta pertolongan kepada teman.				
11	Saya hanya mempedulikan diri saya daripada teman-teman saya.				
12	Ketika mood saya tidak baik, saya menunjukkan dengan teman saya.				
13	Saya bosan jika mendengar teman saya bercerita.				
14	Saya akan tetap berusaha sendiri ketika sedang kesulitan.				
15	Saya senang ketika saya mencari minat yang saya miliki.				
16	Saya akan lebih bahagia pada saat bersama teman-teman saya.				
17	Aktivitas diluar rumah membuat saya lebih mengetahui siapa diri saya.				
18	Saya merasa ketika sedang memiliki aktivitas diluar rumah, membuat saya merasa lebih bahagia.				
19	Saya tidak peduli dengan minat yang saya punya.				
20	Saya merasa senang ketika sedang sendirian.				
21	Bagi saya, aktivitas diluar rumah membuat saya pusing.				
22	Saya merasa kegiatan yang dilakukan diluar hanya menambah beban pikiran saya.				
23	Saya suka menjadi penenang ketika teman-teman sedang memiliki masalah.				
24	Saya senang membuat teman-teman lebih enjoy				

	dalam bekerja.				
25	Saya siap siaga jika disuruh bekerja dalam tim.				
26	Menghibur teman adalah keahlian saya.				
27	Saya membiarkan teman yang sedang bermasalah.				
28	Saya cuek terhadap teman ketika bekerja.				
29	Saya lebih suka bekerja secara individual.				
30	Berdiam diri adalah kesenangan saya.				
31	Saya mampu membuat teman-teman menyukai saya.				
32	Dengan sikap saya, teman-teman merasa bahagia ketika berada didekat saya.				
33	Saya mampu membaca situasi ketika sedang bersama teman-teman saya, ketika salah satu dari kami sedang tidak baik.				
34	Saya merasa biasa saja jika teman saya tidak menyukai saya.				
35	Teman-teman saya jengkel dengan perilaku saya.				
36	Ketika bersama teman, saya merasa semua keadaan sama saja.				

Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasakan hal-hal yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.				
2	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan senang hati.				
3	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya harus dikerjakan, walaupun itu sulit atau mudah.				
4	Saya tertekan atas keadaan yang kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.				
5	Saya melakukan pekerjaan dengan keadaan terpaksa.				
6	Saya akan mengerjakan pekerjaan kalau kepekerjaan tersebut sesuai keinginan saya.				
7	Saya percaya, saya dapat mengikuti segala kegiatan yang dibuat perusahaan dengan baik.				
8	Saya bersemangat jika dimintai pendapat terhadap perusahaan.				
9	Rapat merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk saya ikuti.				
10	Saya malas mengikuti kegiatan yang dibuat				

	oleh perusahaan.				
11	Saya enggan memberikan pendapat terhadap perusahaan.				
12	Rapat hal yang membosankan bagi saya.				
13	Membantu rekan kerja merupakan hal yang harus saya lakukan ketika pekerjaan saya sudah selesai.				
14	Saya dengan senang hati jika dimintai tolong sama rekan kerja.				
15	Ketika pekerjaan saya sudah selesai, saya akan tetap membuat diri saya tetap sibuk.				
16	Saya enggan menolong rekan yang sedang kesulitan dalam bekerja.				
17	Saya tetap bekerja walaupun kondisi perusahaan sedang tidak baik.				
18	Saya mengerjakan semua yang sudah diperintahkan oleh perusahaan.				
19	Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan saya yakin untuk kesejahteraan karyawan.				
20	Saya meninggalkan perusahaan yang sudah tidak dapat memberikan jaminan kepada saya.				
21	Saya menunda pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.				
22	Saya merasakan bahwa kebijakan yang dibuat perusahaan hanya untuk kepentingan perusahaan.				
23	Saya tetap melakukan pekerjaan sebaik mungkin setiap hari.				
24	Saya berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan.				
25	Saya bekerja sesuai dengan SOP				
26	Saya bekerja sesuai keinginan saya.				
27	Saya berperilaku sesuka hati saya pada saat di kantor				
28	Saya bekerja tidak sesuai SOP yang dibuat perusahaan.				
29	Mengerjakan pekerjaan dengan optimal merupakan prinsip saya dalam bekerja.				
30	Saya mendedikasikan diri saya dalam bentuk bekerja dengan efisien.				
31	Saya bekerja kalau sudah diberikan pekerjaan.				
32	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya punya.				

33	Saya mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah pengetahuan dalam bekerja.				
34	Saya senang melakukan sharing dengan atasan guna meningkatkan kemampuan saya.				
35	Saya enggan mengikuti pelatihan karena hanya membuat waktu saya.				
36	Saya tidak peduli dengan kemampuan yang saya miliki.				

Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepribadian Ekstraversi

Reliability Scale: Ekstraversi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.98	160.795	.350	.907
VAR00002	93.69	165.265	.027	.910
VAR00003	91.96	160.771	.383	.906
VAR00004	92.29	154.756	.695	.903
VAR00005	92.80	152.027	.710	.902
VAR00006	92.29	154.756	.695	.903
VAR00007	92.80	152.027	.710	.902
VAR00008	92.80	152.027	.710	.902
VAR00009	92.76	150.234	.753	.901
VAR00010	93.78	169.131	-.229	.913
VAR00011	92.58	155.295	.432	.906
VAR00012	92.40	153.109	.550	.904

VAR00013	92.89	157.192	.407	.906
VAR00014	93.31	168.128	-.142	.914
VAR00015	92.44	152.571	.441	.906
VAR00016	92.76	154.962	.414	.906
VAR00017	92.40	153.109	.550	.904
VAR00018	92.38	159.240	.639	.905
VAR00019	93.76	169.007	-.248	.913
VAR00020	92.71	153.892	.417	.907
VAR00021	92.29	154.756	.695	.903
VAR00022	92.29	154.756	.695	.903
VAR00023	92.89	157.192	.407	.906
VAR00024	92.40	153.109	.550	.904
VAR00025	93.78	166.995	-.097	.912
VAR00026	92.80	152.027	.710	.902
VAR00027	92.38	159.240	.639	.905
VAR00028	91.96	160.771	.383	.906
VAR00029	92.67	152.091	.470	.906
VAR00030	92.29	154.756	.695	.903
VAR00031	92.29	154.756	.695	.903
VAR00032	92.38	159.240	.639	.905
VAR00033	92.89	157.192	.407	.906
VAR00034	92.76	150.234	.753	.901
VAR00035	92.76	150.234	.753	.901
VAR00036	93.89	171.874	-.415	.91536

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.36	165.825	12.877	36

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Reliability

Scale: OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.18	233.149	.454	.932
VAR00002	93.18	233.149	.454	.932
VAR00003	93.69	233.446	.367	.933
VAR00004	94.58	240.113	.087	.935
VAR00005	93.78	224.813	.707	.929
VAR00006	93.33	218.682	.680	.929
VAR00007	93.33	218.682	.680	.929
VAR00008	93.47	218.027	.825	.928
VAR00009	93.27	236.245	.465	.932
VAR00010	94.20	247.209	-.229	.939
VAR00011	93.18	233.149	.454	.932
VAR00012	92.93	232.109	.469	.932
VAR00013	93.69	233.446	.367	.933
VAR00014	93.64	229.780	.476	.932
VAR00015	93.47	223.573	.657	.930
VAR00016	93.47	223.573	.657	.930
VAR00017	93.78	224.813	.707	.929
VAR00018	94.40	239.018	.175	.934
VAR00019	93.33	218.682	.680	.929
VAR00020	93.47	218.027	.825	.928

VAR00021	93.27	236.245	.465	.932
VAR00022	93.78	224.813	.707	.929
VAR00023	93.18	233.149	.454	.932
VAR00024	93.18	233.149	.454	.932
VAR00025	94.20	247.209	-.229	.939
VAR00026	93.78	224.813	.707	.929
VAR00027	93.33	218.682	.680	.929
VAR00028	93.33	218.682	.680	.929
VAR00029	93.47	218.027	.825	.928
VAR00030	93.27	236.245	.465	.932
VAR00031	93.24	242.098	.000	.934
VAR00032	93.47	223.573	.657	.930
VAR00033	93.47	223.573	.657	.930
VAR00034	93.78	224.813	.707	.929
VAR00035	93.78	224.813	.707	.929
VAR00036	94.69	244.219	-.151	.936

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.24	242.098	15.559	36

Lampiran 4. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ekstraversion	OCB
N		45	45
Normal Parameters	Mean	95.36	96.24
	Std. Deviation	12.877	15.559
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.106
	Positive	.115	.072
	Negative	-.147	-.106
Test Statistic		.147	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086	.200

Lampiran 5. Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Ekstraversion	Between Groups	(Combined)	9614.978	21	457.856	10.152	.000
		Linearity	7349.965	1	7349.965	162.965	.000
		Deviation from Linearity	2265.013	20	113.251	2.511	.078
	Within Groups		1037.333	23	45.101		
Total			10652.311	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Ekstraversion	.831	.690	.950	.903

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Correlations

Correlations

		Ekstraversi	OCB
Ekstraversi	Pearson Correlation	1	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
OCB	Pearson Correlation	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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