

**PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
DITINJAU DARI TIPE KERPIBADIAN (EKSTROVERT DAN
INTROVERT) PERAWAT DI RS. H.ADAM MALIK MEDAN**

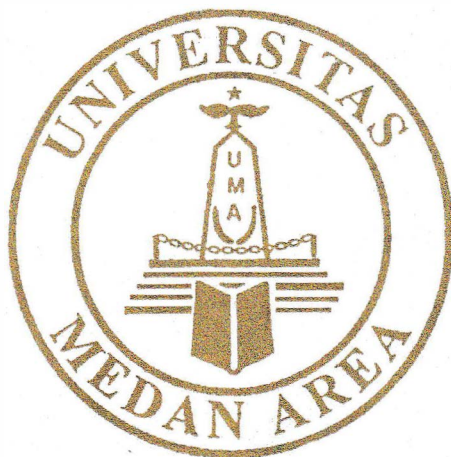
SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

Oleh :

ELVIA PUTRI ANANDA NASUTION

08.860. 0008



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN (EKSTROVERT & INTROVERT) PERAWAT RUMAH SAKIT H.ADAM MALIK MEDAN

NAMA MAHASISWA : ELVIA PUTRI ANANDA NASUTION

NIM : 08.860.0008

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

Pembimbing II



Anna Wati D.purba, S.Psi, M.Si

MENGETAHUI

Ketua Jurusan



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Dean



Prof. DR. H. Abdul Munir, M.Pd

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

20 OKTOBER 2012
MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nini Sri Wahyuni, S. Psi., M.Pd

2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi

3. Anna Wat D.purba, S.Psi, M.si

4. Istiana, S.Psi, M.Pd

5. La l Alfita, S.Psi, M.Psi

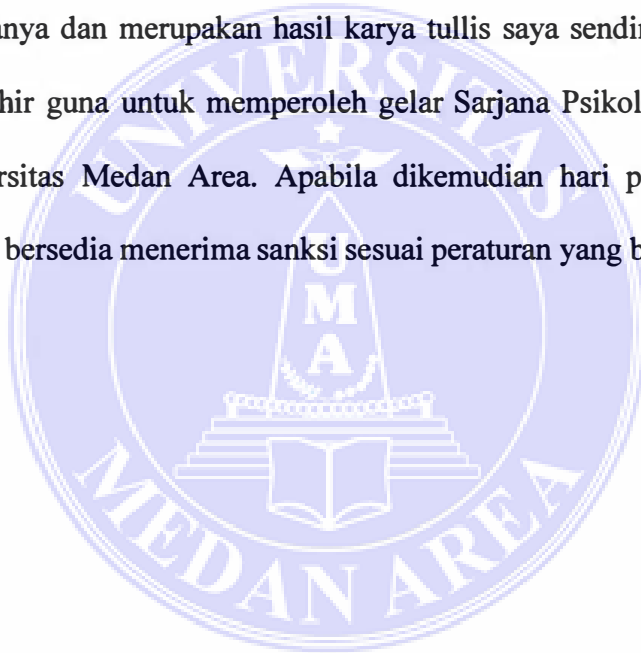
[Handwritten signatures in gold ink over horizontal lines]

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

“PERBEDAAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN (EKSTROVERT DAN INTROVERT) PERAWAT RUMAH SAKIT H.ADAM MALIK MEDAN”

adalah benar adanya dan merupakan hasil karya tulis saya sendiri yang disusun sebagai tugas akhir guna untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.



Medan, Oktober 2012

Penulis

ELVIA PUTRI ANANDA NASUTION

08.860.0008

ABSTRAK

Perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari tipe kepribadian Ekstrovert dan Introvert Perawat di RS. H. Adam Malik Medan

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Organizational Citizenship Behavior adalah merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberi imbalan oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas ekstra, serta patuh terhadap aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin melihat perbedaan antara Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert dan Introvert Perawat. Tipe kepribadian ekstrovert seseorang yang memiliki ciri-ciri mudah bergaul, suka pesta, membutuhkan teman untuk bicara, tidak suka membaca, sangat membutuhkan kegembiraan, berperilaku tanpa berpikir terlebih dahulu, optimis, lebih suka melakukan aktivitas, perasaannya tidak disimpan dan tidak selalu dapat dipercaya. Sedangkan tipe kepribadian introvert Pendiam, mawas diri, gemar membaca, cenderung merencanakan lebih dahulu, curiga, jarang berperilaku agresif, tidak menghilangkan kemarahannya, dapat dipercaya, dalam beberapa hal pesimis.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah sakit Adam Malik berjumlah 500 orang. Sampel penelitian dibulatkan menjadi 100 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan skala Organizational Citizenship Behavior dan skala kepribadian. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya perbedaan Organizational Citizenship Behavior ditinjau dari tipe kepribadian Ekstrovert dan Introvert pada perawat.

Hasil ini diketahui ditunjukkan oleh besarnya koefisien perbedaan $F = 59,232$ dengan nilai $P = 0,000$, sehingga $P < 0,000$. Perawat ekstrovert kecenderungan lebih tinggi OCB dibandingkan perawat introvert “

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabilalamin... Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, saya selalu diberikan kemudahan, petunjuk dan juga selalu diberikan kesehatan agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya yakin bahwa segala sesuatu yang saya alami selama menyelesaikan skripsi ini dapat dijadikan sebagai suatu proses pembelajaran yang tidak pernah terlupakan agar dapat bersikap lebih dewasa dan selalu bersyukur kepada-Nya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang-tua saya yang tercinta: DRS.Abdul Hamid Nasution & Derhani Rangkuti S.Pd. Terima kasih sebesar-besarnya atas dukungan baik moril maupun materil, atas segenap perhatian yang kalian berikan serta doa yang tak putus-putusnya yang selalu dipanjatkan kepada Allah demi kesuksesan saya dalam menyelesaikan kuliah ini. Semoga Mama bahagia melihat saya , serta ayah semoga selalu dilimpahkan kesehatan dan rezeki dari-Nya. Ini hanyalah bagian kecil dari bakti saya sebagai anak kepada Mama dan ayah . Semoga karya ini memiliki arti dan memberikan kebahagiaan.

Saya menyadari bahwa saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini hanya dengan mengandalkan kemampuan yang saya miliki. Untuk itu saya ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yng banyak membantu saya dalam menyelesaikan peneliti ini, diantaranya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. H. Ali Yakub Matondang, M.A, selaku Rektor UMA.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dra.Mustika Tarigan M.Psi selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anna Wati D.purba , S.psi, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar dengan banyak meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen di Fakultas Psikologi UMA yang telah memberikan ilmu kepada saya selama ini.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi UMA yang telah banyak membantu saya dalam memperlancar urusan akademik yang dibutuhkan.
8. Adikku Andriansyah Putra Nasution yang telah banyak memberikan semangat, kehangatan, dan canda tawa dalam keluarga kepada saya sejak awal hingga akhir penelitian ini. Dukungan dari kalian akan tetap mendorong saya untuk menjadi yang terbaik bagi kalian.
9. Rumah sakit Adam malik , yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian saya. Terima kasih banyak atas pengalamannya.
10. Seluruh sahabat-sahabatku stambuk 2008, khususnya: Mustika Indah Harefa S.Psi. Indah Dewi lestari , Lini Melani Nainggolan, Tipa Patirani

dan teman-temanku di kost pondok annisa. Wenni Sasmita, Vera puspita, Khoiril, Tanti dan Ana.

Terima kasih atas persahabatan dan kebaikan hati kalian selama ini. Yang selalu saling mendukung setiap saat. Semoga persahabatan kita tetap bertahan.

11. Seseorang yang memberikan dukungan, semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini. "AFFAN" Terima kasih buat semuanya, baik suka ataupun duka yang selalu kamu berikan. Semoga semuanya dapat dipertahankan.
12. Semua teman-teman yang belum disebutkan namanya disini, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.

Segala sesuatu tidak pernah dari kekurangan dan kesalahan. Demikian pula halnya dengan skripsi ini, masih banyak sekali terdapat kelemahan-kelemahan di dalamnya. Oleh karena itu saya mengharapkan masukan dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan penelitian ini. Semoga hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat yang berarti bagi setiap pembaca. Amin...

Medan, 18 Oktober 2012

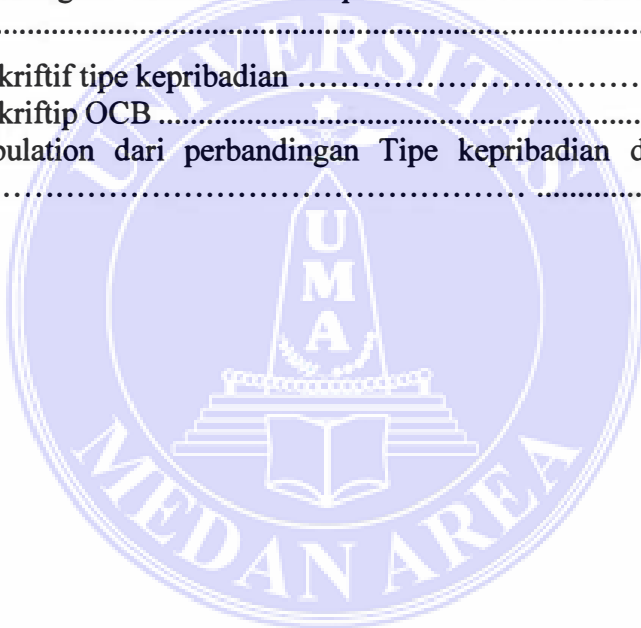
Penulis

Elvia Putri Ananda Nasution

TABEL

Tabel:

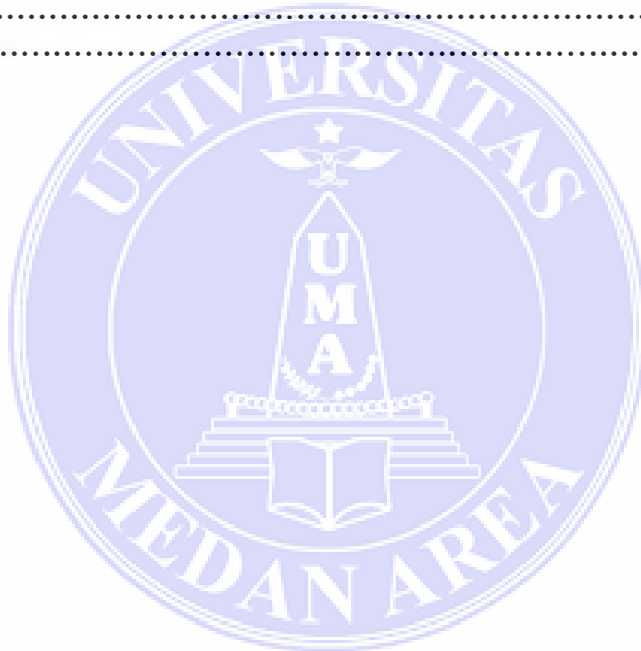
1. Skala Organizational Citizenship Behavior sebelum penelitian ...	45
2. Skala Organizational Citizenship Behavior setelah penelitian	46
3. Skala kepribadian sebelum penelitian	47
4. Skala kepribadian setelah penelitian	49
5. Rangkuman Hasil Uji perhitungan uji normalitas sebaran	51
6. Rangkuman uji homogenitas varians	52
7. Rangkuman hasil analisis varians satu jalur	52
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	54
9. Tabel deskriptif tipe kepribadian	55
10. Tabel deskriptif OCB	55
11. Cross tabulation dari perbandingan Tipe kepribadian dengan OCB	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

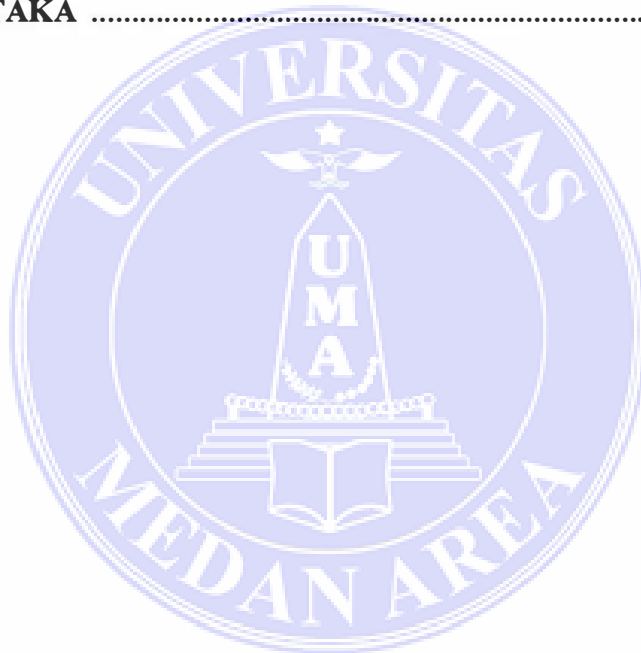
Skala Organizational Citizenship Behavior.....
Skala kepribadian.....
Uji validitas dan Reliabilitas.....
Uji normalitas.....
Uji Homogenitas Varians.....
Uji hipotesis.....
Uji deskriptif.....



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perawat	8
B. Organizational Citizenship Behavior	15
1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior	15
2. faktor – faktor Organizational Citizenship Behavior	20
3. Aspek-aspek Organizational Citizenship Behavior.....	22
4. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
C. Kepribadian	24
1. Pengertian Kepribadian	24
2. Penggolongan tipe kepribadian	25
3. Tipe kepribadian Ekstrovert	26
4. Tipe kepribadian Introvert	27
D. Perbedaan OCB ditinjau dari tipe kepribadian	28
E. kerangka konsep penelitian	29
F. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel penelitian	33

	E. Teknik Pengumpulan Data	34
	F. Uji validitas dan Reliabilitas	37
BAB	IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Subjek Penelitian	40
	B. Persiapan penelitian	44
	C. Pelaksanaan penelitian	50
	D. Hasil penelitian	51
	E. Pembahasan.....	56
BAB	V. SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	60
	B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan Perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana organisasi secara responsif menanggapi perubahan eksternal yang terjadi semestinya juga diikuti oleh perubahan internal agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan menghasilkan organisasi yang memiliki performa kerja tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Begitu juga halnya dengan organisasi pemerintahan, organisasi pemerintahan juga akan menghadapi perubahan eksternal dan ini harus dapat diatasi dengan peningkatan kinerja organisasi yang beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada agar tidak hanya tetap bertahan tetapi tetap juga memiliki kinerja yang baik.

Dewasa ini, telah dimulai dikenal konsep OCB atau *Organizational Citizenship Behavior*. Kinerja organisasi berbasis pada kemampuan individual untuk menampilkan serangkaian pola perilaku positif tertentu. Anggota organisasi yang memiliki OCB tinggi akan memiliki kinerja atau performa lebih efektif. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga ia dapat digolongkan karyawan yang baik. OCB dapat berupa perilaku ekstra dan perilaku prososial anggota dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2001), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu “diatas dan lebih dari” deskripsi kerja yang ditentukan yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak berada dalam sistem reward, dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Kinerja yang baik juga menuntut “perilaku sesuai” karyawan yang diharapkan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*.

Menurut Utomo (dalam Jayanti 2009) Perilaku kerja *the extrarole* sering diistilahkan sebagai “*Organizational Citizenship Behavior*.” atau sering juga disebut *prosocial behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontak mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal.

OCB salah satu kunci sukses dalam meningkatkan performa organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya,

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, R L. Atkinson ,R C, & Hilgard, E. R, (1983). *Pengantar psikologi* (Edisi kedelapan). Jakarta : penerbit Erlangga
- Ariani, Afrida. 2004. *Perbedaan Kecemasan Dalam Menghadapi Masa Puberitas Antara Remaja Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Siswa SLTP Swasta Budisatriya Medan*. Skripsi Sarjana. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Azwar, S, (2000). *Sikap Manusia : Teori pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S, (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar , S. (2000). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Akbar Ibrahim , 2008. *Perbedaan penyesuaian diri remaja ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert & introvert : Universitas Medan Area*
- Chaplin, C. P, (2001). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Davis, j. (2004). *Organizational Citizenship Behaviour and Orgational Comitmen in Nepal*. Birmingham : Aston University
- Feist, j, & Feist, G. j, (2002). *Theories of personality* (5 edition). Mc. Graw Hill
- Fitria, Liza. (2006). *Studi identifikasi sikap perawat dalam komunikasi tarpeutik Di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan*
- Grenberg, j. (1996), *Managing Behaviour in Organizational*. USA : Prentice-Hall, Inc.
- Hadi, S (2002), *Meteorology Research jilid I, II, & III*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hall,C.S Lindzey, G,(1993). *Teori-teori psikodamanik*. Terjemahan. Yogyakarta : Penerbit Kanisius
- Hall, C. S, Lindzey, G, Loehlin, J. C.& Sevris, M. N, (1985). *Introduction to the theories of personality*. New York : John wiley & Son
- Ismani, Nila., 2001. *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika.
- Jewel, L, N (1988) *Contemporary Industrial / Organizational psychology*. 3 Edition. USA: Brooks/ Cole Publishing Company.

Jayanti, Pratiwi.2009. *Hubungan Organizational Citizenship Behaviour dengan Kinerja Karyawan Antara Pegawai*. Skripsi Sarjana. Fakultas psikologi Universitas Sumatera Utara.

Permatasari,Icha.,2011. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SD Kecamatan Tebet Jakarta Selatan. Jakarta : Universitas Gunadarma.

Lisa Yulianita, 2010. *Hubungan Sikap Perawat Dengan Komunikasi Interpersonal Terhadap Pasien di Rumah Sakit Umum Pusat H.Adam Malik Medan*.Medan : Universitas Medan Area

Robbins , S. (1993). *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc

Schultz, D, & Schultz, S, E, (1994). *Theories of personality*. California : brooks/ Cole Publishing Company Pasific Grove.

Suryabrata, S, (2000). *Psikologi Kepribadian*, Jakarta : Penerbit Rajawali

Sommers, S. M., S H.& Luthans, F.1996. *Organizational Commitmen Across Culture: The Impact of Antecedents on Korean Employees. Human Relation*. Vol 49: 977-979.

Zulkamain & Ginting, E, D. J, (2003). *Kreativitas Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Mahasiswa*. Medan : Jurnal kedokteran Nusantara Universitas Sumatera Utara.

(<http://www.google.com//> Definisi Perawat 22/02/2012 21:00).

(<http://www.google.com//>komunikasi interpersonal dalam keperawatan 21/05/2012/, 08:15)

LAMPIRAN C
SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
&
SKALA KEPRIBADIAN



DATA IDENTITAS DIRI

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang telah disediakan.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya sakit ketika bangun tidur	X			

Apabila anda salah memilih jawaban, anda bisa menggaris jawaban yang salah dan kembali memberikan tanda silang pada jawaban yang anda anggap benar.

Contoh

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kepala saya sakit ketika bangun tidur	X	X		

Selamat mengerjakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya biasanya datang tepat waktu				
2	Saya berusaha mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
3	Saya bertugas menjadi perawat dirumah sakit ini, sebab itu saya akan menaati peraturan yang diberikan rumah sakit				
4	Saya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang sudah ditetapkan				
5	Saya menggunakan televon kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan saya				
6	Saya akan mencari alasan untuk membantu kawan				
7	Saya suka melayani pasien yang berjenis kelamin dengan saya				
8	Sebenarnya perawat bukanlah cita-cita saya				
9	Bagi saya peraturan rumah sakit ini sulit dilaksanakan				
10	Jika saya berhalangan hadir saya biasanya tidak memberikan surat izin				
11	saya berkewajiban untuk memikirkan yang terbaik bagi rumah sakit ini, karena saya bagian dari rumah sakit				
12	Saya berusaha terlibat aktif dalam memelihara dan melindungi fasilitas rumah sakit ini				
13	Saya mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi dirumah sakit ini				
14	Saya tetap berangkat kerja walaupun kondisi kurang sehat				

15	Saya bangga bekerja dirumah sakit ini dan tidak mau pindah				
16	saya lebih mengutamakan keluarga saya dibandingkan pekerjaan				
17	jika ada rekan kerja saya, yang menjelek-jelekkan rumah sakit maka saya akan mendukungnya				
18	saya keberatan bekerja diluar jam kerja saya, jika tidak ada bonus lembur				
19	maju mundurnya rumah sakit ini bukanlah urusan saya				
20	saya tidak suka menggunakan waktu istirahat saya, untuk meneruskan pekerjaan				
21	Melihat teman sangat sibuk, saya berusaha membantunya agar sedikit mengurangi beban pekerjaanya				
22	saya selalu membantu menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi rekan kerja saya bila diminta				
23	peralatan rumah sakit yang sudah saya pakai biasanya saya kembalikan ketempatnya				
24	setiap mengadakan rapat saya bersedia memberikan idea tau gagasan untuk memajukan rumah sakit ini				
25	saya selalu membagi ilmu dan pengalaman kepada rekan kerja yang baru masuk menjadi perawat				
26	saya merasa keberatan untuk menggantikan jadwal/shift rekan kerja saya yang berhalangan hadir				
27	saya merasa masalah pekerjaan yang dihadapi rekan kerja saya bukanlah urusan saya				
28	pasien yang bukan dirawat diruangan tempat saya bekerja bukanlah tanggung jawab saya				

29	jika ada pelanggaran yang dilakukan rekan kerja saya, saya tidak melaporkannya karena itu bukan urusan saya				
30	Saya tidak ikut serta dalam organisasi keperawatan di Rumah Sakit ini				

Terimakasih Atas Kerjasamanya.



Jika keluarga pasien datang menjenguk pasien, maka saya :

- a. Beramah tamah menyapanya
- b. Mendiarkannya

Jika ditempat kerja saya masuk karyawan baru maka saya :

- a. Membantu menjelaskan pekerjaan yang tidak dipahaminya
- b. Tidak memberikan bantuan , jika tidak diminta

Saat atasan saya sakit dan dirawat dirumah sakit maka saya akan :

- a. Menjenguknya dirumah sakit
- b. Menunggu sampai dia kembali bekerja

Apabila ada kegiatan rumah sakit seperti ulang tahun tahun rumah sakit biasanya saya

- a. Menghadiri terlibat langsung pada acara tersebut
- b. Beralasan tidak hadir karena ada urusan keluarga

Saat pembentukan panitia kegiatan berkreasi maka saya :

- a. Ingin menjadi bagian dari kepanitiaan
- b. Memilih untuk menjadi anggota saja agar tidak capek

5. Saat atasan saya menyuruh saya menghadiri acara diluar tempat kerja saya maka saya :

- a. Dengan senang hati menerima tawaran atasan saya
- b. Mencoba menolak

7. jika saya ada masalah menyelesaikan pekerjaan biasanya saya
 - a. Membicarakan kepada teman
 - b. Mencari solusi sendiri dan apabila ditanya baru saya cerita
8. Saat saya jenuh dan mulai emosi karena peraturan ditempat kerja saya, maka saya
 - a. Mencari teman untuk bisa mendengar keluhan saya
 - b. Berdiam diri, dan mencari solusi sendiri
9. Untuk menghilangkan kebosanan disaat kerja, saya akan :
 - a. Mengajak teman untuk mengobrol
 - b. Mendengar musik kesukaan saya
10. Jika ada peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya, saya akan :
 - a. Memilih untuk diam dan bernegosiasi
 - b. Memberontak dan menolak peraturan tersebut
11. Saat saya melihat pasien sedang bercerita tentang keburukan pelayanan dirumah sakit tempat saya bekerja maka saya
 - a. Diam, memilih untuk tersenyum
 - b. Menanyakan lebih lanjut dan menjelaskan jika ada kesalah pahaman.
12. Jika pasien menanyakan penyakitnya biasanya saya
 - a. Memilih tersenyum
 - b. Mengatakan yang sejujurnya
13. jika ada pasien yang tiba-tiba merasa kesakitan biasanya saya
 - a. memeriksa terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahan penanganan
 - b. memberikan obat tanpa aturan dokter untuk menghilangkan rasa sakitnya
14. jika pasien ada merasa kesakitan dan meminta obat sakit, maka saya akan
 - a. memberitahukan kepada dokter
 - b. langsung memberikannya obat
15. saat ada pasien dengan penyakit yang menular biasanya tindakan saya,
 - a. menggunakan peralatan yang steril/baru agar tidak menular ke saya dan pasien lain
 - b. menggunakan peralatan yang sama dengan cara mencucinya kembali
16. Jika ada penyakit yang membuat yang tidak bisa saya pahami maka saya :
 - a. Mencari informasi
 - b. Bertanya kepada orang lain
- 17 jika teman saya memberikan buku kesehatan kepada saya, saya biasanya

- a. membaca bukunya
- b. menolak dan menyuruhnya menceritakan isi buku

18 saat ada pengumuman yang ditulis dipapan pengumuman maka saya

- a. suka membacanya dan memberitahukan kepada teman
- b. lebih suka bertanya kepada teman

19 Untuk menambah wawasan saya tentang kesehatan maka saya

- a. Bertanya kepada teman dan meminta menjelaskannya
- b. Membaca hal-hal yang berkaitan tentang kesehatan

20 Jika dikantor ada pembagian brosur kesehatan biasanya saya :

- a. Kurang berminat membacanya
- b. Mengambil brosur dan membacanya

21 jika ada waktu luang untuk beristirahat maka saya memilih

- a. mengajak teman pergi ke kantin
- b. membaca surat kabar

22 jika ada pasien yang bersedih dengan penyakitnya yang dideritanya , saya biasanya

- a. mengajak pasien bercerita
- b. membiarkan pasien menenangkan pikirannya

23 saat peraturan dan rutinitas pekerjaan terasa begitu menjenuhkan saya memilih :

- a. berrekreasi bersama keluarga dan rekan kerja saya
- b. beristirahat dirumah

24 . perayaan pesta yang diadakan rumah sakit saya anggap

- a. sesuatu yang menyenangkan
- b. membuang – buang waktu

25. jika ada pasien yang bertanya kekurangan rumah sakit ini , saya biasanya

- a. menecitakan tanpa pikir dampaknya
- b. lebih memilih untuk berpura- pura tidak tahu

26 jika ada pasien bertanya sakitnya biasanya saya

- a. langsung memberitahukannya
- b. pura- pura tidak dengar

27 jika saya melihat kecurangan teman kerja saya saat bekerja , saya biasanya

- a. menceritakan kepada teman dan melaporkannya kepada atasan
- b. diam dan mengetahuinya saja



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL BINA UPAYA KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT
H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17
Medan 20136

Telp. (061) 8360381
(061) 8360405

SURAT KETERANGAN
No. LB.02.03.II.7

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr.M.Nur Rasyid Lubis ,SpB,FINACS
NIP : 19570820 1985 03 1 007
Jabatan : Direktur SDM & Pendidikan RSUP H. Adam Malik
Alamat : Jl. Bunga Lau No. 17 Medan.

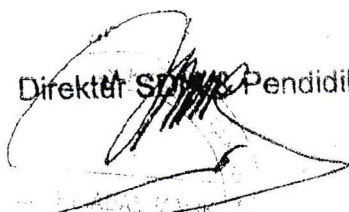
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa / Peneliti :

Nama : ELVIA PUTRI ANANDA NASUTION
NIM : 08.860.0008
Institusi : FAKULTAS PSIKOLOGI - UMA
Judul : *"Perbedaan Organizational Citiznship Behavior di Tinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Perawat di RS.H.Adam Malik Medan"*

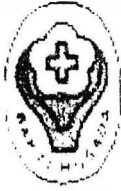
Benar telah selesai melaksanakan penelitian di lingkungan RSUP. H. Adam Malik Medan sesuai prosedur dan ketentuan penelitian yang berlaku di RSUP H. Adam Malik Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat sesuai dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Direktur SDM & Pendidikan


Dr. M. Nur Rasyid Lubis, SpB, FINACS
NIP 19570820-198503 1 007

**DIREKTORAT JENDERAL BINA UPAYA KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT**



ga Lau No. 17
120136

Telp. (061) 8360381
8360405

H ADAM MALIK

N o m o r : LB.02.03.II.7

Medan, Agustus 2012

Lampiran : ----

Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth :

WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSTAS MEDAN AREA

Di -

Medan.

Menghunjuk Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan No. 1300/F0/PP/2012. tanggal 26 Juli 2012 Perihal : Pengambilan Data, pada prinsipnya kami dapat menyetujuinya. Adapun Peneliti yang melakukan penelitian tersebut adalah :

Nama : ELVIA PUTRI ANANDA NASUTION

N I M : 08.860.0008

Institusi : Fakultas Psikologi -- Universitas Medan Area Medan.


Judul : " Perbedaan Organizational Citiznship Behavior di Tinjau dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Perawat di RS.H.Adam Malik Medan

Untuk hal dimaksud diminta agar Peneliti mengikuti ketentuan-ketentuan sbb :

1. Peneliti harus mengikuti semua prosedur penelitian yang berlaku di RSUP H.Adam Malik Medan
2. Data hasil penelitian yang diolah menjadi karya tulis ilmiah harus dilakukan seminar untuk penyempurnaan data-data tersebut.
3. Data hasil penelitian tidak boleh dipublikasikan tanpa seijin pihak RSUP H. Adam Malik
4. Hasil karya tulis ilmiah diserahkan ke Instalasi Litbang dalam bentuk 1 (satu) buah hardcopy dan 1 (satu) buah softcopy.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Direktur SD/RS Pendidikan


Dr. M. Nur Rasyid Lubis, SpB, FINACS
NIP 19570820-198503 1 007

Tembusan :

1 Kepala Bidang Litbang RSUP H. Adam Malik Medan