

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah langkah penting dalam penyusunan sebuah penelitian atau karya ilmiah. Ini melibatkan tinjauan terhadap literatur atau sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian yang akan diambil. Kajian pustaka memberikan landasan teoritis dan kontekstual untuk penelitian, membantu mengidentifikasi kekosongan pengetahuan, dan mendukung argumentasi serta pemahaman yang lebih mendalam.

2.1.1 Kepribadian

2.1.1.1 Definisi Kepribadian

Menurut Chandra (2019) kepribadian adalah gambaran dari dalam diri manusia yang bermacam-macam dan hal tersebut adalah apa yang direpresentasikan oleh tiap individu, baik melalui fisik seperti cara mereka berpenampilan dan cara mereka berperilaku.

Menurut Aryndani (2020) kepribadian merupakan suatu hal yang kompleks yang didalamnya terdapat aspek psikis, terdapat kesatuan dari terjadinya interaksi pada lingkungan yang akan membentuk beberapa tingkah laku individu yang berbeda – beda setiap harinya, bersifat dinamis yaitu selalu berbeda karena mengalami perubahan, para individu memiliki berbagai tujuan yang ingin mereka raih.

Menurut Hery (2023) Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis seseorang yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi Kepribadian

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Chandra (2019)	kepribadian adalah gambaran dari dalam diri manusia yang bermacam-macam dan hal tersebut adalah apa yang direpresentasikan oleh tiap individu, baik melalui fisik seperti cara mereka berpenampilan dan cara mereka berperilaku.
2	Aryndani (2020)	kepribadian merupakan suatu hal yang kompleks yang didalamnya terdapat aspek psikis, terdapat kesatuan dari terjadinya interaksi pada lingkungan yang akan membentuk beberapa tingkah laku individu yang berbeda – beda setiap harinya, bersifat dinamis yaitu selalu berbeda karena mengalami perubahan, para individu memiliki berbagai tujuan yang ingin mereka raih.
3	Hery (2023)	Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis seseorang yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 mengenai definisi tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hery (2023) Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikofisiologis seseorang yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Pengertian di atas dapat disimpulkan, Kepribadian adalah keseluruhan karakteristik dan kualitas psikologis yang membentuk pola pikir, perasaan, dan perilaku individu, yang membedakan satu individu dari yang lain.

2.1.1.2 Indikator Kepribadian

Terdapat indikator dalam mengukur kepribadian menurut Chandra (2019) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. Sosialitas

Sifat atau kecenderungan seseorang untuk aktif dalam interaksi sosial, menikmati kehadiran orang lain, dan merasa nyaman dalam situasi sosial. Ini mencakup kemampuan untuk membentuk hubungan interpersonal yang positif, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan merasa terhubung dengan orang lain secara emosional.

2. Kematangan Emosional

Kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi dengan baik dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari. Ini melibatkan kemampuan untuk mengontrol reaksi emosional, mengekspresikan emosi secara tepat, dan menangani konflik atau stres dengan cara yang sehat dan konstruktif.

3. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memandu orang lain atau sebuah kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin memiliki kualitas untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang di sekitarnya, memberikan arahan, motivasi, dan dukungan dalam mencapai visi bersama atau tujuan organisasi.

Menurut Aryndani (2020) indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. Ketangguhan

Kemampuan seseorang untuk tetap tegar dan bertahan dalam menghadapi tantangan, tekanan, atau kesulitan hidup. Individu yang tangguh mampu mengatasi rintangan dengan optimisme, adaptabilitas, dan ketahanan mental yang kuat.

2. Keterbukaan terhadap Pengalaman

Kepribadian yang mencakup minat pada pengetahuan baru, kesenangan dalam berbagai pengalaman, dan keterbukaan terhadap ide-ide dan pandangan yang berbeda. Individu yang terbuka terhadap pengalaman cenderung lebih kreatif, fleksibel, dan menerima terhadap perubahan.

3. Ketidakstabilan Emosional

Tingkat fluktuasi emosi seseorang dan kecenderungan untuk merasakan perasaan yang intens dan berubah-ubah. Individu yang memiliki tingkat ketidakstabilan emosional yang tinggi mungkin rentan terhadap kecemasan, depresi, atau reaksi emosional yang tidak proporsional terhadap situasi.

Menurut hery (2023) indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. Stabilitas Emosi

Dimensi ini menilai kemampuan seseorang dalam menahan stress, individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan individu dengan stabilitas emosi negative cenderung gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

2. Sifat Berhati-hati

Individu yang sangat berhati hati adalah individu yang sangat bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih, sebaliknya, individu yang kurnag berhati hati cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

3. Ekstraversi

Dimensi ini mengungkapkan Tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, menyukai hidup berkelompok, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, pemalu, oenakut, dan pendiam.

Tabel 2.2
Indikator Kepribadian

Chandra (2019)	Aryndani (2020)	Hery (2023)
1. Sosialitas	1. Ketangguhan	1. Stabilitas Emosi
2. Kematangan Emosional	2. Keterbukaan Terhadap Pengalaman	2. Sifat berhati hati
3. Kepemimpinan	3. Ketidakstabilan Emosional	3. ekstraversi

Sumber: Data diolah penulis 2024

2.1.1.3 Fungsi Kepribadian

Menurut aryndani (2022) Kepribadian memiliki fungsi deskriptif dan prediktif pada kehidupan sehari – hari individu. Oleh karena itu, tercipta beberapa teori kepribadian seperti, struktur, proses, pertumbuhan, perkembangan, psikopatologi, dan perubahan tingkah laku. Selanjutnya terdapat suatu refleksi yang bertujuan untuk menguak misteri dari dalam diri serta untuk lebih bisa memanusiawikan manusia merupakan hal yang sangat penting jika dilakukan. Terdapat pandangan dari filsafat organisme yaitu Whitehead dalam pembahasan filsafat manusia yang sangat berpengaruh besar.

2.1.2 keterikatan Pegawai

2.1.2.1 Definisi Keterikatan pegawai

Kaswan (2019) Keterikatan Pegawai adalah kesadaran individu akan tujuan dan energi yang terfokus, terbukti bagi orang lain. Saya menunjukkan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Menurut dalimunthe (2020) keterikatan pegawai merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.

Andrean (2023) komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Berdasarkan definisi-definisi yang telah

diuraikan oleh masing masing para ahli diatas, penulis merangkumnya ke dalam Tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Pengertian keterikatan Pegawai

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Kaswan (2019)	Keterikatan Pegawai adalah kesadaran individu akan tujuan dan energi yang terfokus, terbukti bagi orang lain. Saya menunjukkan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang mengarah pada tujuan organisasi.
2	Dalimunthe (2020)	keterikatan pegawai merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan.
3	Andrean (2023)	komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.3 mengenai definisi tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Kaswan (2019) Keterikatan Pegawai adalah kesadaran individu akan tujuan dan energi yang terfokus, terbukti bagi orang lain. Saya menunjukkan inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Pengertian diatas dapat disimpulkan, Keterikatan pegawai adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan keterlibatan penuh, baik secara fisik, kognitif, afektif, maupun emosional dalam pekerjaannya.

2.1.2.2 Indikator Keterikatan Pegawai

Terdapat indikator dalam mengukur keterikatan pegawai menurut Kaswan (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. Semangat

Sesuatu dalam diri yang terus menerus memberikan semangat, fokus, dan energi yang anda perlukan untuk sukses. Semangat sejati lebih bersifat spiritual. Hal itu berasal dari dalam.

2. Dedikasi

Dedikasi ditengarai oleh perasaan bermakna, semangat, inspirasi, bangga, dan tantangan di tempat kerja. Kesempatan yang dirasakan seseorang dalam mengejar tujuan yang layak/mulia. Perasaan Dimana ia layak mencurahkan waktu dan energinya bahwa dia menjalankan misi yang berharga.

3. Adaptabilitas

Adaptabilitas itu sangat penting. kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, baik dalam situasi, lingkungan, maupun kondisi yang berbeda. Dalam konteks profesional, adaptabilitas sangat penting karena lingkungan kerja yang terus berubah.

Menurut Dalimunthe (2020) indikator keterikatan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Terinspirasi

Terinspirasi adalah memiliki motivasi yang kuat atau dorongan internal untuk mencapai tujuan atau mewujudkan aspirasi tertentu. Ini bisa berupa rasa kagum, keyakinan, atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat sesuatu.

2. Terhubung dengan Tujuan Organisasi

Terhubung dengan tujuan organisasi berarti memahami dan mengidentifikasi diri dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang diemban oleh organisasi tempat seseorang bekerja. Ini mencakup kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Niat Memberikan yang Terbaik mereka

Ini mengacu pada niat atau hasrat seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam pekerjaan atau kegiatan yang mereka lakukan. Ini melibatkan komitmen untuk melakukan yang terbaik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Andrean (2023) indikator keterikatan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Keterikatan Dalam Pekerjaan

Keterikatan dalam pekerjaan adalah tingkat keterlibatan atau investasi emosional seseorang dalam tugas atau tanggung jawab yang mereka jalani. Ini mencakup rasa tanggung jawab, minat, dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

2. Keterikatan Dengan Rekan Kerja

keterikatan dengan rekan kerja melibatkan hubungan interpersonal yang positif dan kolaboratif antara individu dengan rekan kerja mereka. Ini mencakup kerjasama, dukungan, dan saling menghargai antara anggota tim.

3. Keterikatan Dengan Organisasi

keterikatan dengan organisasi adalah rasa identitas, komitmen, dan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup kebanggaan terhadap organisasi, kepercayaan pada nilai-nilai yang dipegang, dan kesediaan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Tabel 2.4
Indikator keterikatan pegawai

Kaswan (2019)	Dalimunthe (2020)	Andreas (2023)
1. Semangat	1. Terinspirasi	1. keterikatan dalam Pekerjaan
2. Dedikasi	2. Terhubung dengan Tujuan Organisasi	2. keterikatan dengan Rekan Kerja
3. Adaptabilitas	3. Niat Memberikan yang Terbaik mereka.	3. keterikatan dengan Organisasi

Sumber: Data diolah penulis 2024

2.1.2.3 Elemen Dalam Mendorong Keterikatan

Deloitte model dalam buku dikarang oleh Febriansyah & Ginting (2020) memiliki 5 (lima) elemen dalam mendorong keterikatan, yaitu:

1. Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*)
2. Manajemen langsung (*hands-on management*)

3. Lingkungan kerja yang positif (*positive work environment*)
4. Peluang pertumbuhan (*growth opportunity*)
5. Kepercayaan dalam kepemimpinan (*trust in leadership*)

2.1.3 Perilaku Warga Organisasi

2.1.3.1 Definisi Perilaku Warga Organisasi

Organ (2020), yang banyak dikenal sebagai salah satu tokoh utama dalam penelitian mengenai Perilaku Warga Organisasi, mendefinisikan Perilaku Warga Organisasi sebagai "perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Wulandari *et al* (2020) menyatakan bahwa Perilaku warga Organisasi adalah perilaku yang melampaui panggilan tugas, merupakan serangkaian perilaku diskresi di tempat kerja yang melebihi persyaratan pekerjaan penting seseorang. OCB tidak tertulis dalam kontrak dan aturan kerja antara individu dan organisasi, melainkan dilakukan secara sukarela atas kemauan individu itu sendiri.

Simarmata (2022) Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang dilakukan karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukan dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukan serta tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli di atas, penulis merangkumnya ke dalam tabel 2.5 berikut ini:

Table 2.5
Pengertian Perilaku Warga Organisasi

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1	Organ (2020)	mendefinisikan Perilaku Warga Organisasi sebagai "perilaku sukarela yang tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi."
2	Wulandari <i>et al</i> (2020)	Perilaku warga Organisasi adalah perilaku yang melampaui panggilan tugas, merupakan serangkaian perilaku diskresi di tempat kerja yang melebihi persyaratan pekerjaan penting seseorang. OCB tidak tertulis dalam kontrak dan aturan kerja antara individu dan organisasi, melainkan dilakukan secara sukarela atas kemauan individu itu sendiri.
3	Simarmata (2022)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku yang dilakukan karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukan dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukan serta tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.5 mengenai definisi tersebut, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Simarmata (2022) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukan dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukan serta tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan.

dapat diambil kesimpulan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan sukarela di tempat kerja yang melampaui tanggung jawab formal dan persyaratan pekerjaan. OCB mencakup perilaku diskresioner yang tidak tercantum dalam kontrak atau aturan kerja, dilakukan atas inisiatif pribadi karyawan tanpa paksaan.

2.1.3.2 Indikator Perilaku Warga Organisasi

Terdapat indikator dalam mengukur perilaku warga organisasi menurut Organ (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu:

1. **Bantuan kepada rekan kerja**

Memberikan dukungan dan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas atau mengatasi masalah, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung.

2. **Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur**

Mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi terkait, untuk memastikan konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam menjalankan tugas atau kegiatan.

3. **Partisipasi dalam kegiatan organisasi**

Berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan inisiatif organisasi, seperti pertemuan staf, pelatihan, atau proyek-proyek pengembangan, untuk memperkuat ikatan dengan organisasi dan meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Wulandari *et al* (2020) indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. **Kehati-hatian**

Bersikap waspada dan berhati-hati dalam mengambil keputusan atau bertindak, untuk menghindari risiko atau konsekuensi yang tidak diinginkan.

2. Kesopanan

Memiliki sikap sopan santun dan menghormati orang lain, serta mengikuti norma-norma sosial atau adat istiadat yang berlaku, untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan harmonis.

3. Kewarganegaraan

Melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban sebagai warga negara, seperti mematuhi hukum, berpartisipasi dalam kegiatan publik, dan peduli terhadap kepentingan bersama masyarakat atau negara.

Menurut Simarmata (2022) indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. *Courtesy*

Kesediaan menyelesaikan masalah di tempat kerja.

2. *Sportsmanship*

Kesediaan menanggung beban dan kesusahan tanpa mengeluh.

3. *Civic Virtue*

Tanggung jawab untuk ikut terlibat dalam kegiatan organisasi.

Tabel 2.6
Indikator Perilaku Warga Organisasi

Dennis Organ (2020)	Wulandari <i>et al</i> (2020)	Simarmata (2022)
1. Bantuan kepada rekan kerja.	1. kehati-hatian,	1. <i>courtesy</i>
2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur.	2. kesopanan,	2. <i>sportsmanship</i>
3. Partisipasi dalam kegiatan organisasi	3. kewarganegaraan.	3. <i>civic virtue</i>

Sumber: Data diolah penulis 2024

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Perilaku Warga Organisasi

Menurut andrea (2023) faktor-faktor yang terdapat dalam Perilaku Warga Organisasi adalah :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : general affective “morale” faktor yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden OCB dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden OCB, dimana karyawan akan menunjukkan OCB sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan

Organisasi Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi antecedent ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan transaksional yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, yang hasilnya dapat digunakan sebagai data pendukung dalam menentukan hasil penelitian saat ini. Untuk itu, penulis meninjau berbagai penelitian terdahulu yang membahas variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan. Berikut ini adalah ringkasan kajiannya dalam bentuk tabel 2.7 :

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Perbedaan/ Persamaan
1	Basar (2024) doi:10.1016/j.bir.2024.05.002	Judul : <i>The relationship between employee experience and employee engagement with the moderating role of positive affect in finance sector</i> Metode : <i>multi-item scales adapted</i> Sample : 1347 employees	<i>the results of this study , The interaction term (perceived manager support and collaboration x positive affect) is not associated with employee engagement, the interaction term (organizational identification and development x positive affect) is positively related to the employee engagement, and the interaction term (career-focused HR policies x positive affect) is negatively associated with employee engagement.</i>	Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel keterikatan pegawai (X2) Perbedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian dan Perilaku warga organisasi.

2	<p>Indryani & Ardana (2019)</p> <p>ISSN : 2302-8912</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2019.v08.i09.p09</p>	<p>Judul : Peran <i>Employee Engagement</i> Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Metode : metode kuantitatif</p> <p>Sample : 84 orang</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement serta pengembangan karir dan employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa employee engagement memiliki peran sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap OCB.</p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel keterikatan pegawai (X2) dan OCB (Y)</p> <p>Perbedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian</p>
3	<p>Rahman & Karim (2022)</p> <p>doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09450</p>	<p>Judul : <i>Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement</i></p> <p>Metode : partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)</p> <p>Sample : 121 Members</p>	<p>the results of this study , As shown in Table VI in this study, WE (Q2 ¼ .248) indicated an acceptable predictive relevance of DJ, PJ, Int.J and Inf.J in predicting WE. Besides, OCBI (Q2 ¼ .078), OCBO (Q2 ¼ .135) specified a satisfactory predictive relevance of WE on OCBI and OCBO. The study used selfreported data. Thus, it might create an opportunity for common method variance (CMV).</p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel perilaku warga organisasi (Y)</p> <p>Perbedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian dan keterikatan pegawai.</p>
4	<p>Alwi <i>et al</i> (2021)</p> <p>p-ISSN: 1694-609X pp. 345-368</p>	<p>Judul : <i>The Relationship between Personality, Attitude, and Organizational Citizenship Behavior of Senior High School Teachers in Indonesia</i></p> <p>Metode : <i>quantitative approach</i></p> <p>Sample : <i>175 people</i></p>	<p><i>The results of the study showed that Personality (BV da EI) has positively related to attitude, while towards OCB, only BV was consistent, while EI will be significant to OCB if it passes POJ, while directly it is not significant.</i></p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel kepribadian (X1) dan Perilaku warga organisasi (Y)</p> <p>Perbedaan : Tidak mengukur variabel keterikatan pegawai</p>
5	<p>Tursanurohmad (2019)</p> <p>ISSN: 1411-3813</p>	<p>Judul : Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme, <i>Organizational Citizenship</i></p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap</p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel</p>

	E-ISSN: 2684-7191	<i>Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Metode : Warp PLS Sample : 299 responden	profesionalisme. (2) dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. (3) Kepribadian memiliki efek positif yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). (4) dukungan organisasi memiliki efek positif dan tidak signifikan pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Tetapi dukungan organisasi memiliki efek tidak langsung pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi melalui profesionalisme	kepribadian (X1) dan Perilaku warga organisasi (Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel keterikatan pegawai
6	Kailola (2019) ISSN 2614-0160 ISSN 2597-7830	Judul : Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis Metode : Metode kuantitatif Sample : 116 medical workers	<i>The results showed that there was a positive and significant direct influence of personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance value of 0.005 < 0.05. There was a positive and significant direct influence of the work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance value of 0.001 < 0.05.</i>	Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel kepribadian (X1) dan Perilaku warga organisasi (Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel keterikatan pegawai
7	Dalimunthe & Zuanda (2020) E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768	Judul : Pengaruh <i>Self-Efficacy, Perceived Organizational Support</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang Metode : metode kuantitatif Sample : 75 sampel	Hasil penelitian menunjukkan (a) <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 3,117 dengan tingkat signifikan (0,0030,05) (c) <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB sebesar 1,089 dengan tingkat signifikan (0,280	Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel keterikatan pegawai (X2) dan OCB (Y) Perbedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian
8	Paramitha & Rijanti (2022) ISSN : 2598-8301	Judul : Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship</i>	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan Kualitas kerja berpengaruh positif	Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel

		<p><i>Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change</i></p> <p>Metode : regresi linier</p> <p>Sample : 97 pegawai</p>	<p>terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. Employee engagement berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.</p>	<p>keterikatan pegawai (X2) dan OCB (Y)</p> <p>Pembedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian</p>
9	<p>Widarko & Brotosuharto (2022)</p> <p>doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207</p>	<p>Judul : <i>Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable</i></p> <p>Metode : <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i></p> <p>Sample : 236 ASN</p>	<p><i>The results of this study do not support it theoretically. Namely, the stronger the corporate culture possessed by an ASN, the more it should be able to change the OCB to improve its performance. OCB can mediate the effect of work motivation on ASN performance. The results of this study support this theory: the more robust the OCB supported by good employee motivation and good performance will also make employees determine their attitude toward work behavior.</i></p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel OCB (Y)</p> <p>Pembedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian dan keterikatan pegawai</p>
10	<p>Wahyuni & Yuliana (2023)</p> <p>ISSN 2722-9475</p> <p>ISSN 2722-9467</p>	<p>Judul : Pengaruh <i>Organizational Support And Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Denai</p> <p>Metode : explanatory research</p> <p>Sample : 60 employees</p>	<p><i>This shows that Ho is rejected, so it can be concluded that the independent variables X1 and X2 are significantly simultaneous positive and significant effect on the dependent variable Y. Based on the test results of the coefficient of determination, the Adjusted R Square value is 0.564 or 56.4%. This means that the percentage of Organizational Support (X1) and Employee Engagement (X2) on Employee Performance</i></p>	<p>Persamaan : Peneliti sama-sama mengukur variabel keterikatan pegawai (X2)</p> <p>Pembedaan : Tidak mengukur variabel kepribadian dan Perilaku warga organisasi.</p>

Sumber :data diolah penulis,2024

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Syahputri et al (2023), Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti & Pratama, 2022), Kepribadian adalah keseluruhan karakteristik dan kualitas psikologis yang membentuk pola pikir, perasaan, dan perilaku individu, yang membedakan satu individu dari yang lain. indikator yang digunakan untuk kepribadian di penelitian ini adalah Stabilisasi Emosi, Sifat Berhati-hati dan Ekstraversi. Diantara Indikator tersebut , kondisi yang tidak stabil ialah Stabilisasi Emosi, Sebagian besar Pegawai RSKGM Kota Bandung terlihat masih ada Dokter dan suster menghadapi kesulitan besar untuk mengendalikan emosi mereka ketika menangani pasien yang sulit diatur, Ada beberapa alasan terkait hal ini, tetapi dua diantaranya ,yaitu stres kerja dan tuntutan yang besar pada kerja mereka, dan tingkat frustrasi yang tinggi ketika pasien tidak mentaati instruksi. Dokter dan suster merawat banyak pasien setiap harinya. Pasien memiliki berbagai kondisi Kesehatan, dengan demikian memerlukan tingkat

perhatian yang berbeda. Ini secara alami cenderung membahayakan, terutama ketika pasien mengeluh atau bertindak pada kemauan sendiri. Insiden ini membuat peningkatkan emosi.

Keterikatan pegawai adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan keterlibatan penuh, baik secara fisik, kognitif, afektif, maupun emosional dalam pekerjaannya. indikator yang digunakan untuk keterikatan pegawai di penelitian ini adalah berikut Semangat, Dedikasi dan Adaptabilitas. kondisi yang tidak stabil ialah Adaptabilitas, Sebagian besar Pegawai RSKGM Kota Bandung terlihat masih ada yang tidak bisa menyesuaikan waktu yang berubah ubah, perubahan jadwal yang mendadak atau sering dapat mengganggu ritme dan keseimbangan kehidupan pribadi serta profesional mereka. Banyak tenaga medis yang telah mengatur berbagai tanggung jawab pribadi, seperti keluarga, berdasarkan jadwal kerja yang sebelumnya lebih stabil. Ketika jadwal berubah, mereka mungkin memerlukan waktu tambahan untuk menyesuaikan rencana pribadi mereka, yang bisa menimbulkan stres dan kelelahan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan sukarela di tempat kerja yang melampaui tanggung jawab formal dan persyaratan pekerjaan. OCB mencakup perilaku diskresioner yang tidak tercantum dalam kontrak atau aturan kerja, dilakukan atas inisiatif pribadi karyawan tanpa paksaan. Perilaku ini menunjukkan dedikasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, berkontribusi positif pada lingkungan kerja dan kinerja keseluruhan organisasi. indikator yang digunakan untuk perilaku warga organisasi di penelitian ini adalah Courtesy, Sportmanship dan Civic Virtue. kondisi yang tidak stabil ialah Courtesy. Sebagian

besar dokter atau Perawat RSKGM Kota Bandung kurang menunjukkan perhatian ekstra terhadap kebutuhan pasien di luar tugas rutin mereka, beban kerja yang tinggi sering kali menjadi faktor utama. Dokter dan suster di rumah sakit ini mungkin menghadapi jumlah pasien yang banyak setiap harinya, yang dapat mengakibatkan tekanan waktu dan kelelahan. Dalam situasi seperti ini, mereka mungkin fokus pada penyelesaian tugas-tugas utama mereka untuk memastikan semua pasien menerima perawatan dasar yang diperlukan, dan perhatian ekstra terabaikan bukan karena kurangnya kepedulian, tetapi karena keterbatasan waktu dan energi. Mereka mungkin harus mengutamakan tindakan medis yang mendesak dan kritis, sehingga kebutuhan tambahan yang mungkin dianggap kurang mendesak mendapat prioritas lebih rendah.

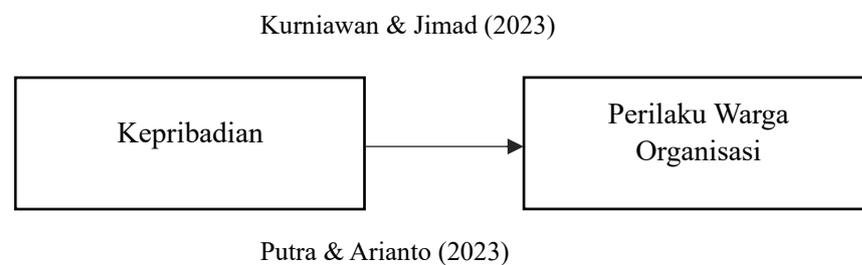
2.4 Teori keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu kepribadian (X1) dan keterikatan pegawai (X2), variabel Dependen yaitu Perilaku Warga Organisasi (Y).

2.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Perilaku Warga Organisasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh Kurniawan & Jimad (2023) menunjukkan nilai Kepribadian terhadap Perilaku Warga Organisasi menunjukkan nilai t-statistik $3.481 > 1.97$ dan nilai p- *value* $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Perilaku Warga Organisasi.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh Putra & Arianto (2023) dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepribadian terhadap Perilaku Warga Organisasi pegawai PT. Bintang Motor Group Area Lampung. Sehingga, hipotesis pertama didukung. Hasil penelitian ini hampir senada dengan penelitian dari Singh *et al* (2019) dan Pletzer *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Warga Organisasi.



Gambar 2.1
pengaruh kepribadian terhadap Perilaku Warga Organisasi

2.4.2 Pengaruh keterikatan pegawai Terhadap Perilaku Warga Organisasi

Hasil penelitian Harsono & Syahrinullah (2023) menunjukkan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh terhadap Perilaku Warga Organisasi. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0.737 artinya semakin baik keterikatan pegawai maka Perilaku Warga Organisasi akan semakin meningkat sebesar 0.737.

Hasil pengujian Ompusunggu & Rifani (2023) bahwa variabel keterikatan pegawai terhadap variabel Perilaku Warga Organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas yaitu nilai thitung sebesar 7,759. Dimana nilai t hitung > t tabel dengan yaitu $7,759 > 0,266$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

yang positif antara variabel keterikatan pegawai terhadap variabel Perilaku Warga Organisasi. Hasil penelitian ini merupakan hasil yang dari persepsi dari pegawai Rutan yang merasa bahwa keterikatan pegawai yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi sikap Perilaku Warga Organisasi yang dimunculkan oleh pegawai juga.

Harsono & Syahrinullah (2023)



Ompusunggu & Rifani (2023)

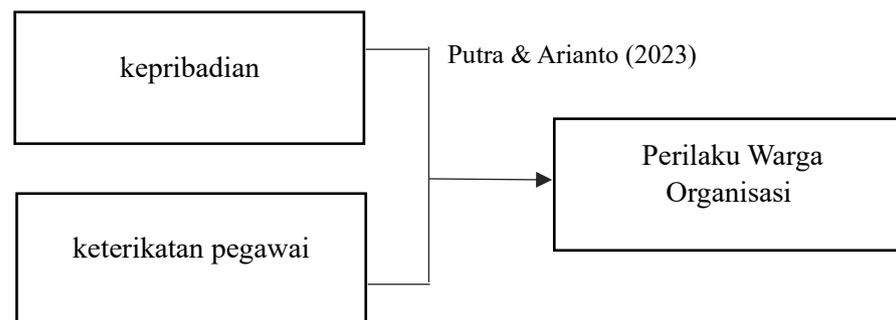
Gambar 2.2
pengaruh keterikatan pegawai terhadap Perilaku Warga Organisasi

2.4.3 Pengaruh Kepribadian dan keterikatan pegawai Terhadap Perilaku Warga Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dan Arianto (2023) menunjukkan bahwa Kepribadian dan keterikatan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Warga Organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-tabel dengan $df=38$ didapat nilai r-tabel sebesar 0.2638. sehingga R-Square lebih besar dibandingkan dengan r-tabel, artinya variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen. Nilai R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.412 atau sebesar 41.2%.

Sehingga H3 dalam penelitian ini diterima, hal ini bermakna bahwa Kepribadian dan keterikatan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap

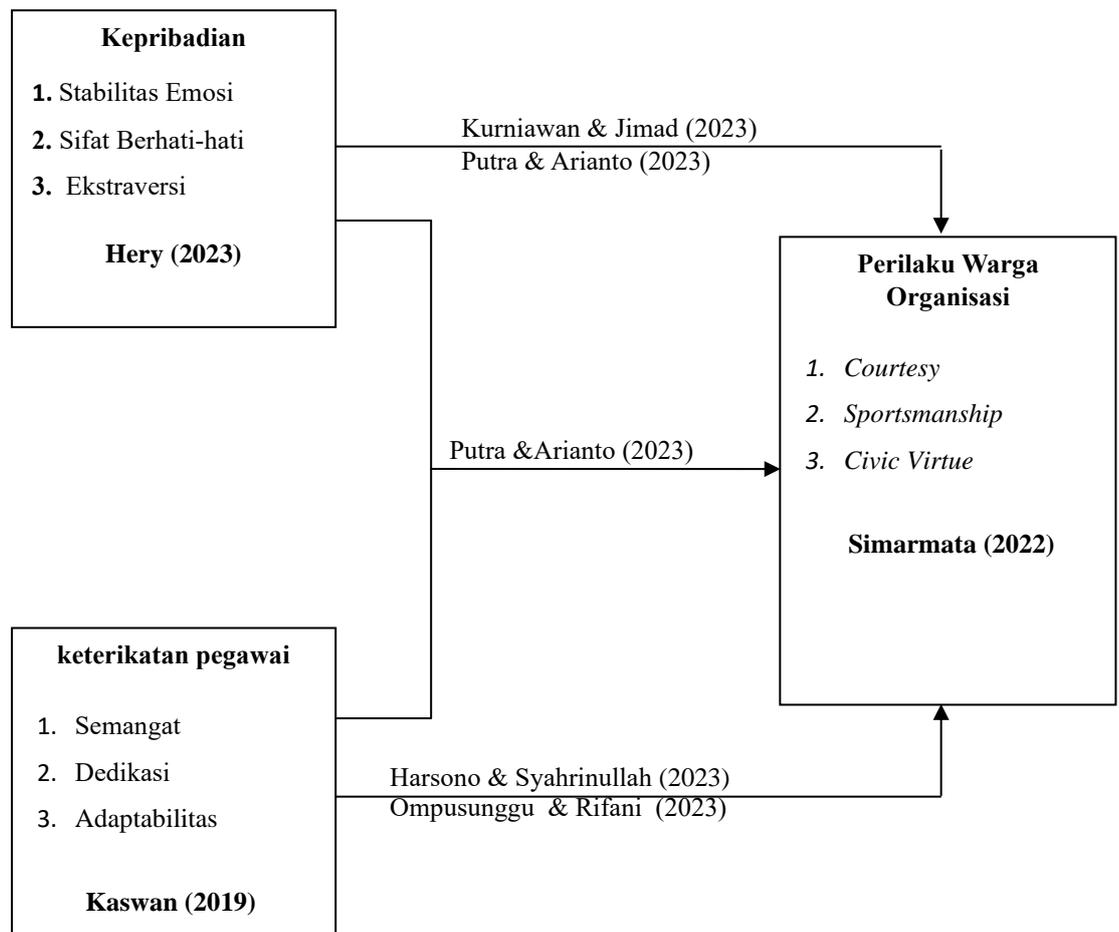
Perilaku Warga Organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambung & Iring (2014) yang menyatakan bahwa Kepribadian dan keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Warga Organisasi



Gambar 2.3
Pengaruh Kepribadian dan Keterikatan Pegawai Terhadap
Perilaku Warga Organisasi

2.4.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh kepribadian dan keterikatan pegawai terhadap Perilaku Warga Organisasi dibawah ini :



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan Kajian Pustaka, kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1 : Untuk Hipotesis Pertama tidak dilakukan Uji Hipotesis Karena bersifat

Deskriptif yaitu untuk mengetahui Gambaran Kepribadian, Keterikatan Pegawai dan Perilaku Warga Organisasi Pada RSKGM Kota Bandung.

H2 : kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Warga

Organisasi Pada RSKGM Kota Bandung.

H3 : keterikatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku

Warga Organisasi Pada RSKGM Kota Bandung.

H4 : kepribadian dan keterikatan pegawai Kerja berpengaruh secara

simultan terhadap Perilaku Warga Organisasi Pada RSKGM Kota Bandung.