BAB ll

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepribadian

2.1.1.1 Pengertian kepribadian

Menurut Luthans (2006) Kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur *trait* dan interaksi antara manusia dengan manusia dan pada situasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian (personality) adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang adalah produk pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi.

Robins et al (2008) Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Selanjutnya Moorhead dan Griffin (2013) mengemukakan bahwa personality adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain. Selanjutnya Moorhead dan Griffin membagi lima besar ciri kepribadian dalam organisasi yaitu Extraversion: Sifat ini termasuk karakteristik seperti rangsangan, sosialisasi, banyak bicara, ketegasan, dan jumlah yang tinggi ekspresi emosional. Keramahan: dimensi kepribadian ini meliputi atribut seperti kepercayaan, altruisme, kebaikan,

kasih sayang, dan perilaku prososial lainnya. Hati nurani: fitur umum dari dimensi ini mencakup tingkat tinggi perhatian, dengan kontrol impuls dan perilaku yang baik. Neurotisisme: Individu yang tinggi dalam sifat ini cenderung mengalami ketidakstabilan emosional, kecemasan, kemurungan, mudah marah, dan kesedihan. Keterbukaan: Sifat ini fitur karakteristik seperti imajinasi dan wawasan, dan mereka mudah menerimah ide-ide dari luar.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kepribadian merupakan sifat, tingkah laku dan segala sesuatu mengenai diri seseorang yang diketahui oleh orang lain dan bagaimana cara seseorang berinteraksi dengan individu yang lainnya.

2.1.1.2 Aspek-Aspek Kepribadian

Menurut Abin Syamsuddin (2003) yang mengemukakan mengenai aspek-apek kepribadian yaitu sebagai berikut:

- Karakter, adalah konsekuen tidaknya mematuhi etika perilaku konsiten tidaknya dalam memegang pendirian atau pendapat.
- Temperamen, adalah disposisi rekatif seorang, atau cepat lambatnya mengenai mereaksi terhadap rangsangan-rangsangan akan yang datang dari lingkungannya.
- Sikap, ialah sambutan terhadap objek yang sifatnya positif, negatif atau ambivalen.
- Stabilitas emosi, yaitu ukuran kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan lingkungannya, Misalnya mudah tidak tersinggung, marah, putus asah atau sedih.

- Responsibilitas (tanggung jawab), yaitu kesiapan untuk menerima risiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan. Misalnya mau menerima risiko yang wajar, cuci tangan, atau melarikan diri dari risiko yang dihadapi.
- Sosiabilitas , adalah disposisi pribadi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Misalnya, sifat pribadi yang terbuka atau tertutup dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Purwanto (2010) Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepribadian antara lain:

1. Faktor biologis Yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau fisiologis yang meliputi keadaan pencernaan, urat, syaraf, pernapasan, peredaran darah, kelenjar dan sebagainya. Keadaan jasmani setiap orang berbedabeda, ini menunjukan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh melalui genetik/keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan individu itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut yang mempengaruhi kepribadian, namun itu merupakan salah satu faktor saja, seperti faktor pendidikan dan lingkungan juga berperan.
2. Faktor sosial Yaitu manusia-manusia lain di sekitar individu yang mempengaruhi individu bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

3. Faktor kebudayaan Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain: nilai, adat, bahasa, pengetahuan dan keterampilan.

2.1.1.4 Dimensi Kepribadian *Big Five*

Kreitner dan Kinicki (2014:132) menyatakan bahwa ada lima besar dimensi kepribadian adalah:

1. *Extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik) Merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi, dan tegas.
2. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat) Merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif, dan berhati lembut
3. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) Ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, tekun
4. *Emotional stability* (stabilitas emosional) Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman, tidak mudah khawatir.

5. *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru) Sikap spesifik yang dicakupnya adalah intelektual, imajinatif, penasaran, dan berpikiran luas

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Hofstede (2005) mengatakan bahwa budaya mencerminkan norma, nilai, dan perilaku masyarakat yang menganut budaya tersebut. Budaya sebagai pemrograman kolektif pikiran, membedakan satu kelompok atau kategori orang-orang dari yang lain. Nilai-nilai budaya memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk kebiasaan dan praktik yang terjadi di dalam sebuah organisasi.

Menurut Robbins (2006:721), budaya organisasi adalah Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan Lafolette (2005) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya. Budaya akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki suatu lingkungan organisasi.

Luthans (2002 : 122) mengatakan budaya organisasi merupakan norma – norma dan nilai –nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Basir (2003), menciptakan sebuah budaya organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karateristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan pimpinan mengenai budaya yang dirasakan dan diharapkan, maka akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini akan semakin menumpuk dengan kecendrungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan suatu cerminan norma, nilai, dan perilaku dalam suatu lingkungan organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

1. Perasaan Identitas dan Menambah Komitmen Organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Menguatkan nila-nilai dalam organisasi
4. Mekanisme kontrol perilaku

5. Mendorong dan meningkatkan kinerja ekonomi baik dalam jangka pendek dan panjang.

6. Penentu arah organisasi mana yang boleh dan yang tidak boleh.

Fungsi budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Menurut Ndraha (1997 : 21) ada beberapa fungsi budaya, yaitu :

1. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat
2. Sebagai pengikat suatu masyarakat
3. Sebagai sumber
4. Sebagai kekuatan penggerak
5. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
6. Sebagai pola perilaku
7. Sebagai warisan
8. Sebagai pengganti formalisasi
9. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
10. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk nation – state.

Sedangkan menurut Robbins (1999:294) fungsi budaya didalam sebuah organisasi adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas
2. Budaya berarti identitas bagi suatu anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen

4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial

Dan menurut pendapat Siagian (1992:153) mencatat lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu:

1. Sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, menentukan yang benar dan yang salah.
2. Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya.
3. Menumbuhkan komitmen sepada kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
4. Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi
5. Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

2.1.2.3 Karakteristik atau Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Robbins (2008:256), memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci yaitu sejauh mana karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian
3. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen fokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. keagresifan yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Luthans (2006:280), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Aturan perilaku yang diamati.

   Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma.

   Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit".
3. Nilai dominan.

   Orang mendukung dan berharap peserta membagi-bagikan nilai utama.

4. Filosopis.

   Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diberlakukan.

5. Aturan.

   Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan.

6. Iklim Organisasi.

   Ini merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Karakteristik budaya organisasi tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Artinya unsur – unsur tersebut mencerminkan budaya yang berlaku dalam suatu jenis organisasi baik yang berorientasi pada pelayanan jasa atau organisasi yang menghasilkan produk.

2.1.3 Perilaku Kewargaan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi

Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), Perilaku Kewargaan Organisasi atau sering disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satru bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku

social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Organ mendefiniskan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditemukan sebagai alternative penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan performance".

Menurut Organ (dalam Podsakoff, dkk, 2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Podsakoff et al. (2000), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan.

Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.

Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial.

Ketiga, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.

Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.

Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.

Keenam, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan :

Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal. Tidak berkaitan langsung dengan system reward. Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

2.1.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terdapat lima dimensi dari OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006), yaitu :

1. *Altruism*

   Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada

memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

   Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship* Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy* Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalahmasalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue* Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengaruh pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Sementara itu menurut Luthans (2006), OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) altruisme (misalnya, membantu saat rekan kerja tidak sehat), (2) kesungguhan

(misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek), (3) kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama), (4) sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), (5) sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik). Semua jenis OCB yang berbeda-beda itu sangat berharga bagi organisasi karena memengaruhi hasil organisasi meskipun OCB sering kali tidak masuk dalam sistem pemberian penghargaan, terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan esktra, menghindari konflik yang tidakperlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Podsakoff et al, (2000) mengkategorikan 3 faktor yang

mempengaruhi perilaku citizenship yaitu perbedaan individu, sikap pada pekerjaan dan variabel kontekstual,

1. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kepribadian (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi.
2. Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain : Komitmen, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, person organization, kepuasan kerja, psychological contract, persepsi keadilan.

3. Faktor-faktor kontekstual adalah pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi, atau lingkungan. Variabel Kontekstual meliputi: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme dan harapan peran sosial.

2.1.4 Hasil Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yohanas Oemar Jurnal ISSN: 1693-5241 No. 66b/DIKTI/ KEP/2013	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru	Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai dengan nilai ttest sebesar 5,932, probabilitas Sig. 0,000 dan korelasi sebesar 0,520 atau 52%.	Menggunakan Variabel Budaya Organisasi sebagai Variabel x dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel y	Tidak menggunakan variabel kemampuan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel y
2.	Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati Jurnal Makara, Sosial Humaniora, VOL. 8,	Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*	kelima *trait* dalam kepribadian lima besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dan dimensi-dimensinya.	Menggunakan variabel kepribadian sebagai variabel x1 dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel y	tidak Menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel x2

	No. 3, Desember 2004: 105-111				
3.	Roby Sambung Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, April 2014	Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)	Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian berpengaruh kuat signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).	Menggunakan variabel kepribadian sebagai variabel x dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel y	tidak Menggunakan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening
4.	Ida Ayu Brahmasari Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP) ISSN 1829 – 9857	Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai	Secara umum dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel budaya organisasi, hanya variabel iklim organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel x1 dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel y	Tidak Menggunakan variabel Komitmen, dan kepuasan kerja sebagai variabel x2 dan x3

5.	Dyah Puspita Rini, Rusdarti, dan Suparjo Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013 ISSN : 2337-6082	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja , budaya organisasi dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengaruh positif signifikan terhadap (OCB), budaya berpengaruh positif dan signifikan organisasi'tentang (OCB), kepuasan kerja dan efek positif yang signifikan terhadap (OCB).	Menggunakan Variabel Budaya Organisasi sebagai Variabel x dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel y	Tidak menggunakan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel x

6.	Muhdar H.M, Mahlia Muis, Ria Mardiana Yusuf, dan Nurjannah Hamid The Internasional journal of business and Management Januari 2015 ISSN 2321-8916	The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance	Hasil ini menunjukkan tingkat signifikan korelasi antara budaya organisasi dan OCB dalam organisasi dan kemudian semua dimensi budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan semua dimensi OCB	Menggunakan variabel Budaya organisasi sebagai variabel x dan variabel *Organizational* *Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel y	Tidak menggunakan variabel Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y
7	Herman Sjahruddin, Armanu, Achmad Sudiro, dan Normijati European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.9, 2013	Personality Effect on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia)	Hasil penelitian ini menunjukan kepribadian meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)	Menggunakan kepribadian sebagai variabel x dan *Organizational Citizenship Behavior* variabel y	Tidak menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel x

8.	Zafar-uz-zaman anjum, Dr. Lou Fan, Muhammad Fahad Javed, Dr. Waheed Akhtar International Journal of Education and Research Vol. 2 No. 11 November 2014 ISSN: 2201-6333 (Print) ISSN: 2201-6740 (Online)	Influence of Personality on Organizational Citizenship behavior	faktor kepribadian berkontribusi positif dan secara signifikan di semua tingkat OCB .	Menggunakan variabel kepribadian sebagai variabel x1 dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel y	Tidak menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel x
9	Jagannath Mohanty, Bhabani P Rath Global journal of Business Research volume 6 2012	Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: a three sector study	Budaya Organisasi ditemukan secara signifikan berkorelasi dengan Perilaku Kewarganegaraan organisasi	Menggunakan variabel kepribadian sebagai variabel x1 dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel y	Tidak menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel x

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Serta bagaimana perilaku kewargaan Karyawan dalam Organisasi. Semua Organisasi yang ingin sukses saat ini, pasti membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, mampu bekerja secara tim, serta dapat berinteraksi dengan baik antar karyawan. Semua kemampuan yang harus dimiliki individu untuk bekerja di dalam tim seperti kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan, mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim, serta keinginan secara sukarela untuk menolong karyawan lain termasuk ke dalam keterampilan interpersonal yaitu kepribadian dari masing-masing karyawan.

Selain itu faktor lainnya adalah Budaya Organisasi, Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusian (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang

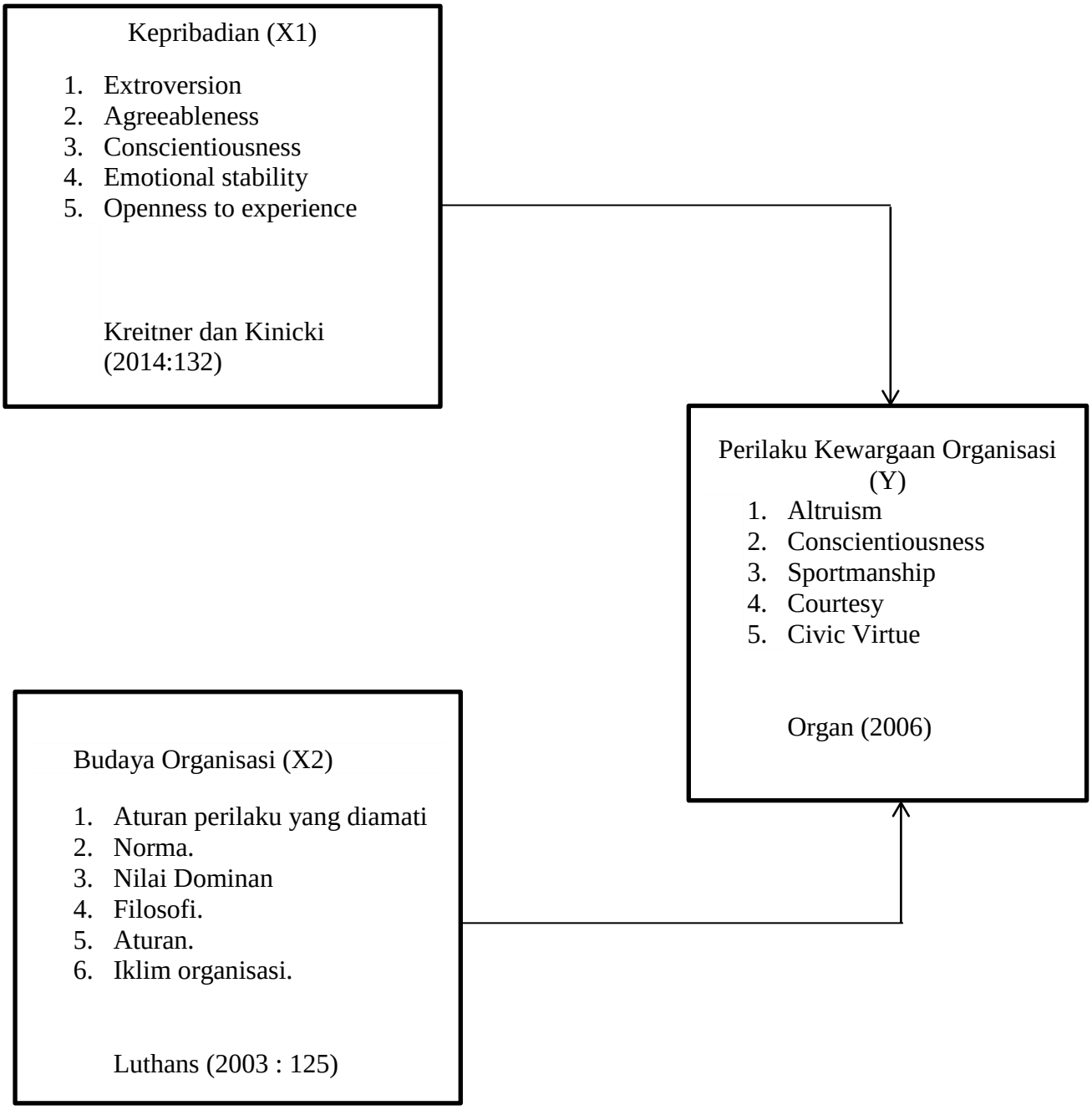
lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya.

2.2.1 Hubungan Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kemampuan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada *OCB*. Kepribadian juga merupakan prediktor yang baik lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*. Di samping itu karena karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong menolong (Koentjaraningrat dalam Purba dan Seniati; 2004) dan peringkat Indonesia yang tinggi dalam dimensi kolektivisme (Hofstede dalam Purba dan Seniati; 2004) maka bangsa Indonesia seharusnya menampilkan *OCB* yang tinggi. Moorman dan Blakely (dalam Purba dan Seniati; 2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki nilai kolektivistik yang tinggi cenderung menimbulkan *OCB* yang tinggi.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap misi organisasi. Selain itu, budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi dan membuat anggotanya menjadi jelas mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam situasi tertentu. Menurut Harris dan Moran (1991), sejak dekade akhir tahun 70-an atau awal 80-an, para eksekutif dan cendekiawan benar-benar mulai menghargai bagaimana budaya organisasi atau budaya perusahaan memerikan perasaan siapa mereka, kebersamaan, rasa ikut memiliki, bagaimana mereka harus berperilaku, dan apa yang harus mereka lakukan, sehingga perusahaan bukan lagi sekadar tempat berkarya dan mencari nafkah tetapi lebih dari itu perusahaan diyakini sebagai tempat dimana setiap individu merasa memperoleh nilai tambah dan dapat mengembangkan dirinya. Beranekaragamnya bentuk organisasi atau perusahaan tentunya membuat budaya organisasi mereka juga berbeda-beda. Selain itu, individu-individu yang masuk dalam organisasi juga memiliki motivasi, pengalaman, dan nilai yang juga berbeda-beda. Nilai-nilai alamiah ini cenderung mengarahkan perilaku pada banyak hal, namun lebih sering ke arah divergen (O'Neill, Beauvais & Scholl, 2001). Budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan dan dari sanalah para karyawan dari perusahaan tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan budaya yang dianut oleh perusahaan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.