

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pembagian kerja dan upah yang masing-masing berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung yang berjudul Pengaruh Kepribadian dan dukungan organisasi terhadap *OCB-O* dan *OCB-I* dosen (Studi pada universitas palangka raya) dengan variable sebagai berikut Kepribadian (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior-O* (Y1) dan *Organizational Citizenship Behavior-I* (Y2).

Dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian dicirikan dengan *ekstraversi*, *neurotis*, terbuka kepada pengalaman, kebersetujuan dan kenuranian yang baik dapat membentuk perilaku membantu secara sukarela pada organisasi (*OCB-O*), tetapi tidak kepada perilaku menolong antar individu (*OCB-I*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik kepribadian seorang dosen maka mereka secara sukarela menunjukkan perilaku menolong kepada organisasi (*OCB-O*) tetapi tidak kepada perilaku untuk menolong antar individu. Hal ini disebabkan karena dosen mencirikan perilaku kenuranian

(*conscientiousness*) yang tinggi dalam kepribadian mereka, yang berarti seseorang yang lebih perfeksionis, *work a cholic* dan cenderung lebih mementingkan pekerjaan mereka dari pada untuk membantu orang lain.

2. Peran dari dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku membantu secara sukarela baik kepada organisasi maupun antar individu. Ini menunjukkan bahwa semakin adil organisasi dalam memperlakukan dosen, selalu memberikan dukungan yang baik dan memberikan sistem *reward* yang baik dan adil serta kondisi kerja yang nyaman dan berkualitas maka dosen lebih menunjukkan perilaku menolong secara sukarela kepada organisasi (*OCB-O*) maupun perilaku menolong antar dosen (*OCB-I*).
3. Pimpinan atau atasan dapat memberikan dukungan, berlaku adil, memberikan motivasi dan perhatian personal serta pelatihan, pengembangan pada dosen untuk meningkatkan kepribadian dosen seperti memberikan pelatihan, pengembangan diri dan emosi, sehingga dosen tidak hanya menunjukkan perilaku diluar peran-organisasi (*OCB-O*) tetapi juga pada perilaku diluar peranindividu (*OCB-I*) atau perilaku menolong antar individu.
4. Perilaku diluar peran atau *OCB* bagi dosen adalah dosen professional yang menunjukkan perilaku seperti ramah, bijaksana serta lebih menghargai rekan kerja, mahasiswa atau orang lain, memberikan bantuan secara sukarela kepada siapa saja, menunjukkan partisipasi dan tingkat kehadiran yang tinggi di dalam organisasi maupun pada berbagai kegiatan di

organisasi, lebih peduli pada lingkungan kerja, lebih komunikatif dan interaktif, responsif dan memiliki kinerja tinggi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama peneliti/tahun	Judul	Metode penelitian	Alat analisis	Hasil
1	Made darsana (2013)	Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Organisasi Perilaku Citizenship	kuantitatif	analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan dan budaya organisasi memiliki tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB semua BPR di Gianyar Bali.
2	Tri Muji Ingarianti (2011)	Pengaruh Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap karyawan kinerja melalui BPR OCB seluruh kabupaten Gianyar provinsi Bali	kuantitatif	analisa regresi 5 prediktor (anareg 5 prediktor )	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara karakteristik kepribadian dengan <i>organizational citizenship behavior</i>
3	Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, Diana Rusmawati (2011)	Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> pada karyawan kantor pusat PT. BPD BALI	kuantitatif	Regresi berganda	Adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB.
4	Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004)	Pengaruh kepribadian dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior	kuantitatif	Regresi berganda	Trait kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia.
5	Nuntufa (2014)	Pengaruh kepribadian terhadap OCB	Kuantitatif	Regresi linear berganda	

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kepribadian

#### 2.2.1.1 Pengertian Kepribadian

McShane dan Glinow (2000:188) mengungkapkan bahwa *big five personality dimension* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari *conscientiousness*, *faemotional stability*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *extroversion*.

Secara garis besar teori personality secara mayoritas ada 5 perspektif (Derlega, 2005;31)

1. Perspektif psikodinamika; Teori ini Menekankan bahwa proses bawah sadarlah yang membangun kepribadian, pentingnya dorongan seksual, sedangkan hal yang paling menentukan dalam perilaku adalah pengalaman kanak-kanak, konflik bawah sadar. Teori utama meliputi: Id, ego, Super ego, represi, fiksasi, odipus complex. Tokoh pembangun teori : freud, jung, Adler, Horney.
2. Perspektif belajar; teori ini menekankan pada proses bagaimana kepribadian dipelajari, hal yang paling menentukan dalam membentuk perilaku adalah proses pengkondisian, teori utama meliputi: stimulus-respon, reinforcemen, pengkondisian klasikal, pengkondisian operant. Tokoh utama adalah: Watson, thorndike, hull, skinner.
3. Perpekstif humanis; Teori ini menekankan pada perubahan alami dalam pertumbuhan psikologis, factor penentu dalam pembentuk perilaku adalah tendensi dalam aktualisasi, teori utama meliputi fenomenologi, Penghargaan

positif yang tulus, aktualisasi diri, sedangkan tokohnya adalah Roger, maslow.

4. Perspektif kognitif; Teori ini menekankan pada bagaimana seseorang memproses informasi tentang dirinya dan dunianya, factor penentu dalam membentuk perilaku adalah Proses kognitif, teori utama meliputi Skema, atribusi, tujuan, *self regulation*, sedangkan tokoh utama adalah Kelly, rotter, bandura, Mischel.
5. Perspektif Biologi; teori ini menekankan pada anatomi dan fisiologi dari sistem nervous, termasuk pengaruh genetik dan evolusi, sedangkan factor penentu dalam pembentuk perilaku adalah aktivitas otak, aktivitas lain dalam sistem nervous, teori utama berkaitan dengan neurotransmitter, tokoh utama meliputi Eysenc, plomin, D Buss.

Menurut G.W .Allport dalam bukunya Prof. Dr. H. Rifat Syauqi Nawawi , M.A. yang berjudul *Kepribadian Qurani*, kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas (unik) dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Pervin, Cervone & John (2005:292) mengatakan *big five factor personality* merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dalam *emotionally*, *activity* dan *sociability factor*. Menurut McCrae and Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:292) *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Landy dan Conte (2004 : 99) mengungkapkan bahwa *five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda, Dimana ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain. Komponen tersebut terdiri dari *conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, openness to experience*.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa *the big five factor personality* merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia yaitu *conscientiousness, neuroticism, openness to experience, agreeableness, dan extraversion*.

McShane dan Glinow (2000:188) mengungkapkan bahwa dalam *the big five factor personality* terdapat lima dimensi kepribadian. Adapun definisi dari kelima dimensi tersebut yaitu:

- a) *Conscientiousness* yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik teliti, dapat diandalkan, dan memiliki disiplin diri.,
- b) *Extraversion* yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik *outgoing*, banyak bicara, dapat bersosialisasi, dan tegas.
- c) *Emotional stability* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik rileks, aman, dan tidak khawatir.

- d) *Openness to experience* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik sensitif, fleksibel, kreatif, dan ingin tahu.
- e) *Agreeableness* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik sopan, peduli, tegas, dan baik hati.

Menurut McCrae and Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:292) kepribadian manusia terdiri dari lima faktor yaitu neuroticism, extraversion, openness, agreeableness dan conscientiousness. Diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan.

Costa dan McCrae (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:255) mencoba menjelaskan arti dari faktor-faktor tersebut. Dalam tabel 1 berisi beberapa pendekatan kata sifat yang menggambarkan individu dengan nilai yang tinggi dan rendah untuk setiap faktornya. *Neuroticism* bertolak belakang dengan *emotional stability*, dimana *neuroticism* berisi perasaan negatif yang tinggi, kecemasan, kesedihan, pemarah dan gugup. *Openness to experience* menjabarkan keluasan, kedalaman, dan kerumitan mengenai mental seorang individu dan pengalaman hidupnya. *Extraversion* dan *agreeableness*, keduanya menjelaskan pendekatan secara interpersonal, mereka menjelaskan bagaimana seorang individu berinteraksi dengan individu yang lain. *Conscientiousness* menjelaskan tugas dan tujuan perilaku dan sosialisasi implus kontrol yang wajib.

**Tabel 2.2**  
**Dimensi kepribadian *big five factor personality***

<b>Karakteristik dengan skor tinggi</b>	<b>Pendekatan</b>	<b>Karakteristik dengan skor yang rendah</b>
<i>Neuroticism</i>		
Khawatir, gugup, emosional, tidak aman, tidak cukup, bersedih	Mengukur penyesuaian diri vs emosi yang tidak stabil. Mengidentifikasi individu yang mudah stress, memiliki ide yang tidak realistik, menginginkan sesuatu secara berlebihan dan <i>coping</i> secara maladaptif	Tenang, rileks, tidak emosional, aman, merasa puas, tabah
<i>Extraversion</i>		
Mampu bersosialisasi, aktif, suka berbicara, berorientasi pada hubungan dengan manusia, optimis, menyukai kegembiraan, setia	Mengukur jumlah dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi dan kapasitas kegembiraan	Pendiam, tenang, tidak gembira, menyendiri, berorientasi tugas, pemalu, pendiam
<i>Openness to experience</i>		
Ingin tahu, kreatif, imajinatif, asli, tidak tradisional	Mengukur pencarian secara proaktif dan penghargaan pengalaman diri, toleransi dan penjelajahan yang tidak familiar	Menurut adat, berpandangan sempit, tidak artistik, tidak analitis
<i>Agreeableness</i>		
Berhati lembut, percaya, suka menolong, memaafkan, mudah tertipu, terus terang	Mengukur kualitas orientasi interpersonal individu, rangkaian yang panjang dari keharusan menjadi pertentangan dalam berbicara, perasaan dan aksi	Sinis, kasar, curiga, tidak kooperatif, pendendam, kejam, lekas marah, suka memanipulasi
<i>Conscientiousness</i>		
Terorganisir, dapat diandalkan, pekerja keras, disiplin diri, tepat	Mengukur derajat organisasi seseorang, ketekunan dan motivasi	Tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, tidak peduli,



waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun	untuk mencapai tujuan. Berlawanan dengan dapat diandalkan, individu yang tidak mudah puas tetapi lesu	lemah, lalai, lemah dalam kemauan, suka bersenang-senang
--------------------------------------	---	--

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2014

### 2.2.1.2 Kepribadian dalam Islam

Kepribadian dalam studi keislaman lebih dikenal dengan istilah *Syakhshiyah*. *Syakhshiyah* berasal dari kata *Syakhshun* yang berarti pribadi. Kata ini kemudian diberi 'ya' nisbat sehingga menjadi kata *nemda* buatan *Syakhshiyat* yang berarti kepribadian (dalam Yusuf dan Nurihsan, 2011: 212).

Manusia adalah makhluk astral, kepribadiannya itu bisa berkembang seperti malaikat, bisa juga seperti setan. Hal tersebut tergantung pada pilihannya, manusia mau mengisi jiwa ataukah kalbunya dengan ketakwaan atau dengan fujur. Apabila yang dipilih adalah ketakwaan, maka qolbu (fungsi rohaniah yang dipilihnya sebagai perpaduan antara akal dan rasa) akan menggerakannya untuk berperilaku yang bermakna (beramal shaleh), dan berpibadi mulia, Tetapi apabila yang dipilihnya itu "fujur", maka dia akan berpibadi mufsid, berbuat maksiat dibumi (dalam Yusuf dan Nurihsan, 2011: 213).

Surya (1994:16) dalam Mangkunegara (2005) Kepribadian adalah semata-mata hasil kebudayaan; kepribadian ditentukan oleh factor jasmaniah saja; kepribadian merupakan jumlah sifat atau ciri-ciri dan kepribadian sebagai suatu benda.

Dalam Al-Qur'an terdapat penjelasan tentang kepribadian manusia dan ciri-ciri kepribadian yang bersifat umum, yang membedakan manusia dan makhluk

Allah SWT lainnya. Terdapat dalam Al-Qur`an gambaran kepribadian yang lurus dan tak lurus (Al-Banjari, 2008: 168).

### **2.2.1.3 Tipe Kepribadian dalam Islam**

Tipologi kepribadian Islam adalah suatu pola karakteristik berupa sekumpulan sifat-sifat yang sama, yang berperan sebagai penentu ciri khas seorang muslim dan membedakan dengan yang lain. Perbedaan karakteristik itu baik sesama muslim atau antara seorang muslim dengan non muslim (Mujib, 2007: 172).

Dalam Al-Qur'an, terdapat pengklasifikasian kepribadian manusia atas pola keyakinannya, yaitu: mukmin, kafir, dan munafik. Pengklasifikasi ini menunjukkan bahwa faktor utama dalam penilaian suatu kepribadian dalam pandangan al-Qur'an adalah akidah dan ketaqwaan. Al-Qur'an mengungkapkan ketiga pola tersebut dengan ciri khusus masing-masing (Rachmat Ramadhana al-Banjari, 2008: 168).

#### **a. Mukmin**

Allah SWT menyebutkan orang-orang mukmin pada banyak ayat dalam al-Qur'an, yang mana dijelaskan didalamnya perilaku orang-orang mukmin dalam berbagai bidang kehidupan mereka : akidah, ibadah, akhlak, hubungan dengan sesama manusia, kecintaan menuntut ilmu, usaha memperoleh rezeki, serta ciri-ciri fisik mereka.

b. Kafir

Kafir adalah orang yang menutupi atau ingkar pada kebenaran Allah SWT. Kepribadian ini senantiasa mendorong dan menggerakkan diri agar melahirkan perbuatan, tindakan, dan sikap yang menutup-nutupi kebenaran Allah SWT dan Rasul-Nya. Kepribadian ini adalah kebalikan dari kepribadian orang mukmin, yaitu tidak amanah, berlaku serong, sombong, dan takabur.

c. Munafik

Ciri khas kepribadian ini adalah perbuatan, tindakan, atau sikap yang mendua, yakni tampak baik di lahir namun buruk dibatin. Sebagaimana yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat At-Taghabun ayat 2, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ فَمِنْكُمْ كَافِرٌ وَمِنْكُمْ مُّؤْمِنٌ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

*Dialah yang menciptakan kamu maka di antara kamu ada yang kafir dan di antaramu ada yang mukmin. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*

Di dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa seseorang yang berkepribadian mukmin adalah mereka yang beriman kepada yang ghaib, mendirikan sholat dan menafkahkan sebagian rizkinya. Seperti dijelaskan dalam firman Allah surat al-Baqarah ayat 3-4 yang berbunyi :

الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (٣) وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ  
بِمَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ وَمَا أَنْزَلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ (٤)

*(3) (yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka(4) dan mereka yang beriman kepada Kitab (Al Quran) yang telah diturunkan kepadamu dan Kitab-kitab yang telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat.*

Ayat diatas juga menerangkan seorang mukmin yang berkepribadian *ektovert*, mereka mendirikan sholat berjamaah dan menafkahkan sebagian hartanya karena kesadaran mereka akan kebutuhan sosial mereka.

#### **2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Pribadi Manusia**

Pribadi manusia itu dapat berubah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Hal ini diakui dalam islam, yang mana kedua faktor tersebut memberikan pengaruh besar bagi perkembangan dan pembentukan kepribadian manusia (Al-Banjari, 2008 : 168).

*Faktor internal* yang mempengaruhi kepribadian adalah segala sesuatu yang dibawa sejak lahir, baik yang bersifat kejiwan dan jasmaniah. Hal-hal yang bersifat kejiwaan berupa pikiran, perasaan, keyakinan, kemauan, fantasi, ingatan, dan sebagainya yang dibawa sejak lahir yang dapat menentukan kepribadian. (Al-Banjari, 2008 : 168)

*Faktor eksternal* (lingkungan) ialah segala sesuatu yang ada di luar manusia, baik yang hidup maupun yang mati, dan yang bergerak maupun yang diam. Semua ikut serta membentuk pribadi seseorang yang berada dalam lingkungan orang tersebut (Al-Banjari, 2008: 168).

### **2.2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

#### **2.2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Di era serba canggih ini banyak sekali pembahasan yang begitu menarik terkait sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang paling dinamis dalam sebuah organisasi demi

tercapainya tujuan bersama, dan salah satu aspek baru yang diungkap tentang manusia adalah OCB atau perilaku kewargaan karyawan.

Dalam hal ini, Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kurang lebih satu dekade kemudian Organ menyadari bahwa terdapat kelemahan dalam definisinya sehingga Organ merevisi definisi dari OCB menjadi "perilaku yang menunjukkan pemeliharaan dan peningkatan pada pelaksanaan tugas baik pada konteks sosial maupun psikologis" (Organ, 1997)

Spector (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut memberi kontribusi positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya. Sejalan dengan definisi yang diungkap Spector, Organ (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam Islam, perilaku OCB identik dengan konsep ikhlas. Ikhlas adalah amal yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, didasarkan pada kesadaran hati dan mengedepankan kecintaan untuk membantu sesama. Bagi seorang Muslim, faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki perilaku OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla Allah. Senada

dengan konsep ikhlas, OCB juga erat kaitannya dengan ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah. (Nurdiana, 2012)

Bolino, Turnley & Bloodgood (dalam Nielsen, 2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku menolong yang dilahirkan oleh karyawan yang melebihi tuntutan kerja normal dan memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Sedangkan Graham (dalam Schemeling, 2001) mendefinisikan OCB sebagai semua perilaku positif yang berkaitan dengan organisasi yang ditunjukkan oleh individu-individu yang menjadi anggota organisasi.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB**

Ada empat faktor OCB yang penting diantaranya yaitu karakteristik individual, karakteristik tugas atau pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin (Podsakoff, 2000). Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan. Karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan. Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi.
2. Kepribadian dan suasana hati.
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional.
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/intcraksi atasan bawahan.
5. Masa kerja, dan
6. Jenis kelamin

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Sidors et.al. (2001) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, rasa puas, sikap positif, motivasi dan komitmen karyawan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan (Djati, 2004:3).

Sedangkan menurut Hannah (2006) dalam artikelnya menyebutkan bahwa penggunaan kebijakan kompensasi dapat menumbuhkan kinerja *extra-role* dalam organisasi. Hal ini didasari oleh pendapat Lawler III (2000) yang mengatakan bahwa sistem upah/gaji dapat berperan sebagai agen perubahan dalam organisasi. Dengan kata lain, apabila organisasi menginginkan suatu perilaku baru/tambahan melakukan kinerja *extra-role* dari pekerjaannya, maka kebijakan kompensasi dapat digunakan untuk menumbuhkan perilaku kinerja tersebut.

### **2.2.2.3 Dimensi OCB**

Beberapa penelitian menemukan bukti bahwa OCB berhubungan dengan perilaku etikal, dan juga menyangkut esensi dari performa kerja individual. Dua dimensi OCB yang penting menurut Williams dan Andersen (1991) dikenal sebagai OCB-Individual (OCBI, *altruism*, mendahulukan kepentingan orang lain) yang segera memberikan mantaat khusus individual dan secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap organisasi (misalnya membantu rekan yang tidak masuk bekerja, memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain) dan OCB-Organizational (OCBO, *compliance*, kerelaan) yang memberikan manfaat

terhadap organisasi secara umum (misalnya memberikan nasehat kepada karyawan yang mangkir bekerja).

Menurut Podsakoff studi dari Katz pada tahun 1964 tentang perilaku inovatif dan spontanitas mempengaruhi penelitian-penelitian OCB saat ini sehingga dimensi-dimensi dari OCB terkait dengan dimensi dari studi yang dilakukan oleh Katz (Hannah, 2006). Katz menyebutkan ada lima dimensi, yaitu:

1. *Cooperating with others,*
2. *Protecting the organization,*
3. *Volunteering constructive ideas,*
4. *Self-training,* dan
5. *Maintaining a favorable attitude toward the company.*

Podsakoff menjelaskan ada tujuh jenis atau dimensi OCB yang pernah digunakan oleh para peneliti (Hannah, 2006). Ketujuh dimensi tersebut meliputi:

1. Perilaku menolong (*helping behavior*), merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work related problem*).
2. *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*,
3. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi,



4. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
5. *Individual initiative*, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar atau level yang ditetapkan.
6. *Civic virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi,
7. *Self-development*. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai (Podsakoff, 2000).

Namun yang paling banyak digunakan dalam penelitian yaitu pendapat Organ (dalam Munchinsky, 2003) mengemukakan lima dimensi primer dari OCB, yaitu :

a) *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

b) *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

c) *Conscientousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi.

d) *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain.

e) *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Ada pun dimensi-dimensi OCB dalam perspektif Islam, menurut Nurdiana (2011:53), diantaranya :

1. *Altruism (Taawun)*

Seorang muslim dianjurkan agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Penjelasan tersebut berlandaskan dalam Hadits riwayat Muslim yang mengatakan bahwa, Nabi bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا  
 نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ  
 وَمَنْ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ سِتْرِهِ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ  
 الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ سِتْرًا مُسْلِمًا

*“Nabi bersabda : Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia-akhirat, barang siapa yang menutup aib orang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya (H.R. Muslim: 4867, dalam Nurdiana, 2011).*

## 2. Sportsmanship

Menurut Nurdiana (2011 : 55) *sportif* diartikan sebagai kemauan untuk mempetahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Oleh sebab itu Al-Quran menganjurkan untuk menasehati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan ketika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia. Penjelasan tersebut berlandaskan dalam Q.S. Al Ashr ayat 1-3 sebagai berikut:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
 وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

*(1) Demi masa, (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.*

## 3. Courtesy (Persaudaraan)

Menurut Nurdiana (2011:57), seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari

adanya permasalahan sesama teman. Penjelasan tersebut berlandaskan dalam Hadits riwayat Bukhari yang berbunyi;

النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

*“Nabi bersabda: Tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri (H.R. Bukhari: 12).*

#### 4. Civic Virtue

Menurut Nurdiana (2011:58), setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi. Penjelasan tersebut berlandaskan dalam Hadits riwayat Bukhari yang berbunyi :

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ بِسَبْعٍ وَنَهَانَا عَنْ سَبْعٍ فَذَكَرَ عِيَادَةَ الْمَرِيضِ وَاتِّبَاعَ الْجَنَائِزِ وَتَشْمِيتَ الْعَاطِسِ وَرَدُّ السَّلَامِ وَنَصْرَ الْمَظْلُومِ وَإِجَابَةَ الدَّاعِي وَإِبْرَارَ الْمُقْسِمِ

*“Nabi bersabda: Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu menjenguk orang sakit, merawat jenazah, mendoakan orang yang bersin, menjawab salam, menolong orang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji”.*

#### 5. Conscientiousnes (Mujahadah)

Menurut Nurdiana (2011:58), seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati, berlomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikit pun. Penjelasan Nurdiana tersebut berlandaskan dalam Hadits riwayat Muslim yang berbunyi;

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَإِنَّمَا لِأَمْرِي مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوَّجُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

*“Rasulullah bersabda: Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung dari keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya adalah*

*untuk Allah dan Rasul-Nya. Barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya”.*

Oleh karena tema penelitian yang peneliti ambil adalah integrasi keislaman, dari keterangan indikator OCB di atas, maka yang paling sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah indikator dari Nurdiana (2011) sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya, diantaranya: *altruism (taawun)*, *sportif*, *courtesy* (persaudaraan), *civic virtue*, dan *conscientiousnes (mujahadah)*.

### 2.3 Hipotesis

Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Beberapa studi yang meneliti hubungan antara perbedaan individu dan OCB telah memberikan hasil yang kontradiktif. (George, 1991; Nikolaou and Roberston, 2001; Organ and Konovsky, 1989; smith et al.1983). Misalnya, Organ dan Konovsky (1989) menguji pengaruh sifat positif kepribadian pada efektivitas OCB. Mereka menemukan bahwa sifat positif pada kepribadian secara bersamaan tidak memberikan penjelasan pada varians OCB. Teori dasar sebagai prediktor OCB dari kepribadian merupakan hal yang sama seperti prediktor dari perilaku melalui sikap (Organ dan Ryan, 1995). Penelitian yang meneliti hubungan antara kepribadian dan OCB antara lain dilakukan oleh Emmerik dan Euwema (2007), menguji hubungan antara kepribadian dan tiga jenis dari OCB, penelitian ini menemukan bahwa kesungguhan (*conscientiousness*),

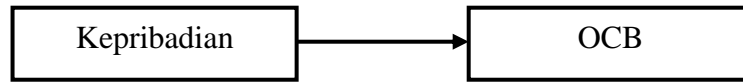
kemampuan bersepakat (*agreeableness*) terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) berpengaruh positif terhadap OCB karyawan, sedangkan *introversi* dan stabilitas emosi berpengaruh negatif pada OCB karyawan. Penelitian Elanain (2007), menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB di Emirad Arab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian dicirikan seperti *ekstraversi*, stabilitas emosi, terbuka pada pengalaman, kebersetujuan dan kenuraniahan yang baik, akan menunjukkan perilaku positif di dalam organisasinya. Oleh karena itu masih perlu diuji apakah kepribadian yang baik dapat meningkatkan OCB karyawan. Dari pertanyaan penelitian ini maka dapat dibuat jawaban sementara atau hipotesis, sebagai berikut :

- H1 = Variabel-variabel kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap OCB Pegawai Kementerian Agama Kota Malang.
- H2 = Variabel-variabel kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap OCB Pegawai Kementerian Agama Kota Malang.
- H3 = Variabel *agreeableness* berpengaruh dominan terhadap OCB Pegawai Kementerian Agama Kota Malang

#### **2.4 Kerangka Berpikir**

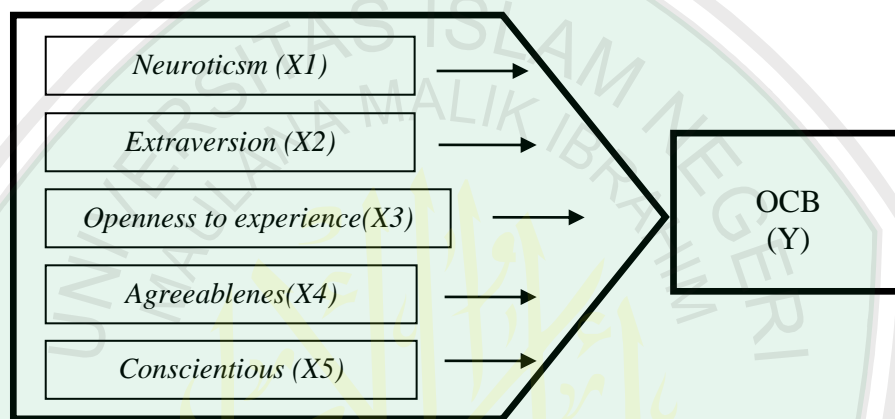
Dalam penelitian ini peneliti ingin mengungkap apakah ada hubungan antara kepribadian pegawai Kemenag Kota Malang dengan OCB. Dimensi-dimensi kepribadian disini sebagai variabel independen dan OCB sebagai variabel dependen. Berdasarkan konsep diatas maka peneliti mencoba menguraikan dalam model konsep dan kerangka berpikir sebagai berikut;

### 2.4.1 Model Konsep



**Gambar 2.1**  
Model Konsep Penelitian

### 2.4.2 Model Hipotesis



**Gambar 2.2**  
Kerangka Berpikir

Keterangan :



= Pengaruh secara parsial



= Pengaruh secara simultan