

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum RSUD Bina Kasih Ambarawa

RSUD Bina Kasih Ambarawa adalah rumah sakit swasta milik Yayasan Bina Kasih Ambarawa. Rumah sakit ini terletak di Jl. Naryo Atmajan 27 Ambarawa. Sebelum menjadi rumah sakit umum seperti sekarang, ada tiga tahapan perkembangan dalam prosesnya. Tahap pertama adalah rumah sakit ini dulunya merupakan rumah sakit bersalin yang berdiri pertama kali pada tanggal 2 Juli 1990 dengan kapasitas 15 tempat tidur dan tenaga kerja sebanyak 30 orang. Perkembangan tahap selanjutnya adalah rumah sakit ini menjadi rumah sakit ibu dan anak pada tahun 1991 dengan kapasitas 25 tempat tidur dengan tenaga kerja sebanyak 40 orang. Tahap terakhir adalah meningkatnya status dari rumah sakit ibu dan anak menjadi rumah sakit umum dengan kapasitas 50 tempat tidur dan tenaga kerja lebih dari 70 orang.

Rumah sakit Bina kasih mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. **Visi:** Melayani masyarakat secara tepat, cepat, aman, bermutu, ramah dan bertanggung jawab serta profesional demi tercapainya kepuasan masyarakat.

2. **Misi:** Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat agar derajat kesehatan masyarakat meningkat.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa yang berjumlah 32 orang. Namun kuesioner yang lengkap dan dapat digunakan adalah 31 kuesioner. Sehingga penelitian ini hanya menggunakan 31 kuesioner yang lengkap tersebut untuk diolah. Berikut adalah deskripsi responden.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Dan Umur Responden

Tabel berikut ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 4. 1. Deskripsi Jenis Kelamin dan Lama Bekerja

		Lama bekerja (Tahun)			Total
		1-3	3-6	> 6	
Jenis_kelamin	Laki-laki	5	6	1	12
	Perempuan	9	7	3	19
Total		14	13	4	31

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki adalah 12 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang. Responden paling banyak adalah responden perempuan dengan lama bekerja 1-3 tahun, dengan jumlah 9 responden. Sedangkan responden

paling sedikit adalah responden laki-laki dengan umur lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 1 responden.

4.2.2 Deskripsi Jenis Kelamin Dan Umur Responden

Tabel berikut ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 4. 2. Deskripsi Jenis Kelamin dan Umur

		Umur (Tahun)				Total
		20-25	25-30	30-35	35-40	
Jenis_kelamin	Laki-laki	3	6	2	1	12
	Perempuan	6	10	1	2	19
Total		9	16	3	3	31

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah responden perempuan dengan umur 10 tahun, dengan jumlah 10 responden. Sedangkan paling sedikit ada dua yaitu responden perempuan dengan umur 30-35 tahun dan responden laki-laki dengan umur 35-40 tahun, dengan jumlah masing-masing 1 responden

4.3 Analisis Deskriptif

Deskripsi *big five personality* akan dikategorikan kedalam lima dimensi yang ada yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*. Setiap dimensi kepribadian dikategorikan kedalam tiga kategori yaitu tinggi dan rendah. Data mengenai kecenderungan *big five personality* dan OCB dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk melihat gambaran dari kedua variabel tersebut. Berikut ini adalah penjabaran dari masing variabel.

4.3.1 Deskripsi *Big Five Personality*

Kepribadian *big five personality* merupakan pendekatan psikologis untuk mengetahui kepribadian seseorang yang memiliki lima dimensi kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Variabel ini memiliki 60 item pernyataan, dimana setiap dimensi memiliki 12 pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi dari masing-masing item pernyataan.

Tabel 4. 3. Deskripsi *Big Five Personality*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
<i>Neuroticism</i>								
Saya tidak dapat mengatasi stress dengan baik	4	12	12	2	1	77	2,5	Rendah
Saya tidak dapat mengontrol emosi saya dengan baik	5	13	12	0	1	72	2,3	Rendah
Saya mudah panik ketika menghadapi masalah secara tiba-tiba	1	6	16	5	3	96	3,1	Tinggi
Rata-rata <i>Neuroticism</i>							2,6	Rendah
<i>Extraversion</i>								
Saya memiliki semangat yang tinggi	0	1	3	13	14	113	3,6	Tinggi
Saya mampu membangkitkan semangat orang lain	0	2	10	13	6	116	3,7	Tinggi
Suka berterus terang tanpa menyinggung perasaan orang lain	2	5	10	11	3	101	3,3	Tinggi
Saya menyukai kebersamaan dengan orang lain	0	0	6	10	15	133	4,3	Tinggi
Rata-rata <i>Extraversion</i>							3,7	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2018)

(Lanjutan) Tabel 4. 3. Deskripsi *Big Five Personality*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
<i>Openness</i>								
Saya sering mendapatkan ide-ide baru	1	3	7	16	1	112	3,6	Tinggi
Saya cenderung penasaran dengan banyak hal yang berbeda	1	1	4	13	12	127	4,1	Tinggi
Saya memiliki pemikiran yang cerdas	3	2	11	11	4	104	3,4	Tinggi
saya memiliki imajinasi yang aktif	2	4	6	15	4	108	3,5	Tinggi
Saya mempunyai daya cipta yang tinggi	2	3	7	17	2	107	3,5	Tinggi
Saya menyukai pengalaman artistik dan keindahan	0	1	9	10	11	124	4,0	Tinggi
Saya suka mengutak atik gagasan	2	6	8	13	2	100	3,2	Tinggi
Saya orang yang kreatif	2	2	13	9	5	106	3,4	Tinggi
Rata-rata <i>Openness</i>							3,6	Tinggi
<i>Agreeableness</i>								
Saya mempunyai sifat pemaaf	2	2	6	13	8	116	3,7	Tinggi
Suka memberi perhatian dan baik pada hampir setiap orang	0	1	5	14	11	128	4,1	Tinggi
Saya tidak bersikap kasar terhadap orang lain	0	3	11	12	5	112	3,6	Tinggi
Saya suka bekerja sama dengan orang lain	0	0	6	14	11	129	4,2	Tinggi
Saya jarang menyembunyikan sesuatu dari orang lain	1	4	15	9	2	100	3,2	Tinggi
Saya meluangkan waktu untuk orang lain	0	1	13	11	6	115	3,7	Tinggi
Rata-rata <i>Agreeableness</i>							3,8	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2018)

(Lanjutan) Tabel 4. 3. Deskripsi *Big Five Personality*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
Conscientiousness								
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	0	0	5	11	15	134	4,3	Tinggi
Saya adalah pekerja yang handal	1	2	8	14	6	115	3,7	Tinggi
Saya adalah orang yang gigih mengerjakan tugas hingga selesai	0	0	10	15	6	120	3,9	Tinggi
Saya melakukan sesuatu dengan efisien	0	1	8	12	10	124	4,0	Tinggi
Saya suka membuat rencana-rencana dan kemudian melaksanakannya	1	2	11	12	5	111	3,6	Tinggi
Saya jarang melanggar peraturan	1	4	10	10	6	109	3,5	Tinggi
Saya mempunyai target dalam bekerja	0	0	5	15	11	130	4,2	Tinggi
Saya mempertimbangkan resiko dalam bertindak	1	0	8	15	7	120	3,9	Tinggi
Rata-rata Conscientiousness							3,9	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pada dimensi *neuroticism* rata-rata skor adalah 2,6 skor ini termasuk dalam kategori rendah. 2 item dalam dimensi ini termasuk dalam kategori rendah, sedangkan 1 item lainnya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden dapat mengatasi stress dengan baik, dan dapat mengontrol emosinya dengan baik. Terdapat satu item yang tergolong dalam kategori tinggi yaitu pernyataan mudah panik ketika menghadapi masalah secara tiba-tiba. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata

responden mudah panik ketika menghadapi masalah secara tiba-tiba. Namun skor pada item ini berada pada batas rendah dan tinggi, sehingga peneliti berpendapat bahwa responden mudah panik dikarenakan responden belum mengetahui cara mengatasi masalah, dan keterangan tiba-tiba pada pernyataan ini menunjukkan bahwa responden tidak memiliki persiapan untuk mengatasi masalah sehingga kepanikan cenderung terjadi.

Hasil dari dimensi kepribadian *extraversion* dieproleh rata-rata skor sebesar 3,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Semua item dalam dimensi ini yang berjumlah 4 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini memiliki arti bahwa rata-rata responden memiliki semangat yang tinggi, mampu membangkitkan semangat orang lain, berterus terang tanpa menyinggung perasaan orang lain, dan menyukai kebersamaan dengan orang lain.

Hasil dari dimensi *openness* diperoleh skor rata-rata sebesar 3,6 yang termasuk dalam kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi ini yang berjumlah 8 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sering mendapatkan ide-ide baru, memiliki rasa penasaran dengan banyak hal yang berbeda, memiliki pemikiran yang cerdas, memiliki imajinasi yang aktif, mempunyai daya cipta yang tinggi, menyukai pengalaman artistik dan keindahan, suka mengutak-atik gagasan, serta merupakan individu yang kreatif.

Hasil dari dimensi kepribadian *agreeableness* diperoleh skor rata-rata sebesar 3,8 yang termasuk dalam kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi ini yang berjumlah 6 item termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa rata-rata responden mempunyai sifat pemaaf, memberi perhatian dan baik terhadap orang lain, tidak mudah kasar terhadap orang lain, suka bekerja sama dengan orang lain, jarang menyembunyikan sesuatu dari orang lain, dan meluangkan waktu untuk orang lain.

Hasil dari dimensi kepribadian *conscientiousness* diperoleh skor rata-rata sebesar 3,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi ini yang berjumlah 8 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, merupakan pekerja yang handal, gigih mengerjakan tugas hingga selesai, melakukan sesuatu dengan efisien, membuat rencana-rencana kemudian melaksanakannya, jarang melanggar peraturan, mempunyai target dalam bekerja, dan mempertimbangkan resiko dalam bertindak.

Sehingga dapat diketahui bahwa dimensi yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah dimensi *conscientiousness* yaitu sebesar 3,9. Selanjutnya adalah dimensi *agreeableness* yang memiliki skor 3,8. Selanjutnya adalah dimensi *extraversion* yang memiliki skor rata-rata sebesar 3,7. Selanjutnya adalah dimensi *openness* yang memiliki skor rata-

rata sebesar 3,6. Dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah adalah dimensi *neuroticism* yaitu sebesar 2,6.

4.3.2 Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan mendukung fungsi, organisasi secara efisien dan efektif. Terdapat lima dimensi dalam *OCB* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Variabel ini memiliki item pernyataan sebanyak 15 item, dimana masing-masing dimensi memiliki 3 item pernyataan. Berikut ini adalah deskripsi dari masing-masing item pernyataan.

Tabel 4. 4. Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
<i>Altruism</i>								
Saya peduli ketika rekan kerja saya mengalami masalah dengan pasien	0	3	14	9	5	109	3,5	Tinggi
Saya dengan senang hati memberikan jawaban ketika ada karyawan baru bertanya mengenai pekerjaan	0	0	9	12	10	126	4,1	Tinggi
Saya tidak keberatan pulang lebih lama untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya	0	0	10	11	10	124	4,0	Tinggi
Rata-rata <i>Altruism</i>							3,9	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2018)

(Lanjutan) Tabel 4. 4. Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
Conscientiousness								
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	0	5	9	11	6	111	3,6	Tinggi
Saya jarang terlambat datang kerumah sakit	0	1	12	9	9	119	3,8	Tinggi
Saya menggunakan peralatan sesuai SOP yang ada	0	1	9	11	10	123	4,0	Tinggi
Rata-rata Conscientiousness							3,8	
Courtesy								
Saya tidak membiarkan rekan kerja meninggalkan pekerjaan tanpa alasan	0	1	17	9	4	109	3,5	Tinggi
Saya mengingatkan rekan kerja akibat bila menggunakan peralatan tidak sesuai peraturan	0	8	8	10	5	105	3,4	Tinggi
Saya segera memberikan informasi kepada rekan kerja ketika ada perubahan jadwal kerja	0	1	7	14	9	124	4,0	Tinggi
Rata-rata Courtesy							3,6	
Sportmanship								
Saya berusaha menerima perbedaan pendapat dalam bekerja	0	1	9	14	7	120	3,9	Tinggi
Saya jarang mengeluh mengenai pekerjaan saya	0	2	15	7	7	112	3,6	Tinggi
Saya berusaha menerima kebijakan perusahaan meskipun kurang nyaman bagi saya	0	2	13	9	7	114	3,7	Tinggi
Rata-rata Sportmanship							3,7	

Sumber : data primer yang diolah (2018)

(Lanjutan) Tabel 4. 4. Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan	STS	TS	AS	S	SS	Total Skor	Skor	Kategori
<i>Civic Virtue</i>								
Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan rumah sakit tempat saya bekerja	0	4	11	9	7	112	3,6	Tinggi
Saya peduli dengan perkembangan rumah sakit tempat saya bekerja	0	3	13	13	2	107	3,5	Tinggi
Saya menjaga perilaku saya ketika diluar rumah sakit untuk menjaga citra rumah sakit tempat saya bekerja	0	3	4	15	9	123	4,0	Tinggi
Rata-rata <i>Civic Virtue</i>							3,7	Tinggi
Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i>							3,7	Tinggi

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa dimensi *alturism* memiliki skor rata-rata 3,9 yang termasuk kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi *alturism* yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden peduli ketika rekan kerja mengalami masalah dengan pasien, senang hati memberikan jawaban ketika ada karyawan baru bertanya mengenai pekerjaan, dan tidak keberatan pulang lebih lama untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil dari dimensi *concientiousness* diperoleh skor rata-rata 3,6 yang termasuk kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi *concientiousness* yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden berusaha menyelesaikan

pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, jarang terlambat datang kerumah sakit, dan menggunakan peralatan sesuai SOP yang ada.

Hasil dari dimensi *courtesy* diperoleh skor rata-rata 3,6 yang termasuk kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi *courtesy* yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden tidak membiarkan rekan kerja meninggalkan pekerjaan tanpa alasan, mengingatkan rekan kerja akibat bila menggunakan peralatan tidak sesuai peraturan, dan memberikan informasi kepada rekan kerja ketika ada perubahan jadwal kerja.

Hasil dari dimensi *sportmanship* diperoleh skor rata-rata 3,7 yang termasuk kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam dimensi *sportmanship* yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden berusaha menerima perbedaan pendapat dalam bekerja, jarang mebgeluh mengenai pekerjaan yang dilakukan, dan berusaha menerima kebijakan perusahaan meskipun kurang dirasakan kurang nyaman.

Hasil dari dimensi *civic vertue* diperoleh skor rata-rata 3,7 yang termasuk kategori tinggi. Semua item pernyataan dalam *dimensi civic vertue* yang berjumlah 3 item termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh rumah sakit, peduli dengan perkembangan

rumah sakit, dan menjaga perilaku ketika diluar rumah sakit untuk menjaga citra rumah sakit.

Sehingga dapat diketahui bahwa skor rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* adalah 3,7 yang termasuk kategori tinggi. Dimensi yang memiliki skor paling tinggi yaitu 3,9 adalah dimensi *altruism*, sedangkan dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu 3,6 adalah dimensi *courtesy*.

4.4 Analisi Inferensial

Dalam analisis ini dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat apakah masing-masing dimensi *big five personality* yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, *conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengujian ini dilakukan dengan uji T parsial. Level toleransi kesalahan pada penelitian ini adalah 5%. Berdasarkan korelasi dari masing-masing dimensi *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil sebagai berikut:

4.4.1. Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *neuroticism* pada *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian pada hipotesis 1 dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 5. Hasil Uji Pengaruh *Neuroticism* Terhadap OCB

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,062	,366		13,830	,000
<i>Neuroticism</i>	-,504	,134	-,573	-3,763	,001

Persamaan regresi : $Y = 5,062 - ,504 X$

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas kita diketahui bahwa nilai koefisien regresi *neuroticism* adalah -,573 dengan signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil memiliki arti bahwa bila kepribadian *neuroticism* semakin tinggi maka kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB semakin rendah. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh negatif *neuroticism* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih” dapat diterima.

4.4.2 Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *extraversion* pada *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian pada hipotesis 2 dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 6. Hasil Uji Pengaruh *Extraversion* Terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,569	,632		2,484	,019
<i>Extravertion</i> <i>n</i>	,552	,159	,541	3,466	,002

Persamaan regresi : $Y = 1,569 + ,552 X$

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas kita diketahui bahwa nilai koefisisensi regresi *extraversion* adalah ,541 dengan signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai signifikansi (0,002) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil ini memiliki arti bahwa bila nilai keirbadian *extraversion* semakin tinggi maka kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu “Ada pengaruh positif *extraversion* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih” dapat diterima.

4.4.3 Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *openness* pada *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian pada hipotesis 3 dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 7. Hasil Uji Pengaruh *Openness* Terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,528	,575		4,396	,000
<i>Openness</i>	,330	,155	,368	2,133	,042

Persamaan regresi : $Y = 2,528 + ,330 X$

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas kita diketahui bahwa nilai koefisien regresi *openness* adalah 0,368 dengan signifikansi 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa *openness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai signifikansi (0,042) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil ini memiliki arti bahwa bila kepribadian *openness* semakin tinggi maka kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu “Ada pengaruh positif *openness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih” dapat diterima.

4.4.4. Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *agreeableness* pada *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian pada hipotesis 4 dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 8. Hasil Uji Pengaruh *Agreeableness* Terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,583	,663		,879	,386
<i>Agreeableness</i>	,836	,174	,665	4,791	,000

Persamaan regresi : $Y = ,583 + ,836 X$

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel di atas kita diketahui bahwa nilai koefisien regresi *agreeableness* adalah ,665 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil ini memiliki arti bahwa bila kepribadian *agreeableness* semakin tinggi maka kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis keempat yaitu “Ada pengaruh positif *agreeableness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih” dapat diterima.

4.4.5 Hipotesis 5

Pengujian hipotesis 5 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *conscientiousness* pada *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil pengujian pada hipotesis 5 dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4. 9. Hasil Uji Pengaruh *Conscientiousness* Terhadap OCB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,725	,709		2,433	,021
<i>Conscientiousness</i>	,516	,180	,469	2,862	,008

Persamaan regresi : $Y = 1,725 + ,516 X$

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi *conscientiousness* adalah ,469 dengan signifikansi 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai signifikansi (0,008) lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil ini memiliki arti bahwa bila kepribadian *conscientiousness* semakin tinggi maka kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis kelima yaitu “Ada pengaruh positif *conscientiousness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSU Bina Kasih” dapat diterima.

4.5 Pembahasan

Kepribadian *big five personality* terbentuk dari lima dimensi, yaitu dimensi *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Kelima dimensi tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap OCB, berikut ini adalah penjabaran dari masing-masing dimensi.

4.5.1 Hubungan Antara Kepribadian *Neuroticism* dan OCB

Neuroticism merupakan kepribadian yang menggambarkan individu yang mudah stress, memiliki ide yang tidak realistis, kebutuhan atau keinginan yang berlebihan, dan respon yang tidak sesuai. Berdasarkan uji validitas peneliti menggunakan dua indikator untuk mengukur kepribadian ini. Indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah indikator kerentanan, yaitu pada item pernyataan saya mudah panik ketika menghadapi masalah secara tiba-tiba. Hal ini memiliki arti masih banyak perawat yang mudah panik ketika menghadapi masalah secara tiba-tiba. Kepanikan merupakan salah satu indikator adanya kecenderungan stress kerja. Mangkunegara dalam (Suwanda, 2017) mengatakan bahwa stress dapat menimbulkan emosi tidak stabil, sulit tidur, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, merokok berlebihan, gugup, tegang, cemas. Masalah ini perlu diperhatikan karena stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap rumah sakit.

Hasil hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh negatif kepribadian *neuroticism* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih diterima. Pengaruh kepribadian *neuroticism* terhadap OCB menunjukkan arah negatif. Hal ini berarti semakin tinggi *neuroticism* maka kecenderungan perilaku OCB semakin rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumar et al., 2009).

Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian *neuroticism* dan OCB

4.5.2 Hubungan Antara Kepribadian *Extraversion* dan OCB

Kepribadian *extraversion* merupakan kepribadian yang menggambarkan individu dengan kualitas interpersonal, level aktivitas, kapasitas dan kesenangan yang tinggi. Dari hasil validitas yang dilakukan, peneliti menggunakan tiga indikator untuk mengukur kepribadian ini. Indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah indikator level aktivitas, yaitu pada item pernyataan saya menyukai kebersamaan dengan orang lain. Hal ini berarti perawat di RSUD Bina Kasih cenderung menyukai berbagai aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama. Keinginan perawat untuk mengikuti kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dapat meningkatkan hubungan yang baik antar perawat. Hubungan antar individu dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001 dalam (Rukmana, 2010).

Hasil hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepribadian *extraversion* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih diterima. Pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap OCB menunjukkan arah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *extraversion* maka kecenderungan perilaku OCB semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Kumar et al., 2009). Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian *extarvertion* dan OCB

4.5.3 Hubungan antara kepribadian *openness* dan OCB

Kepribadian *openness* merupakan kepribadian yang menggambarkan keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, dan senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar. Dari hasil validitas yang sudah dilakukan peneliti menggunakan 6 indikator untuk mengukur kepribadian *openness*. Indikator yang memiliki nilai paling tinggi adalah indikator ketertarikan dengan item pernyataan cenderung penasaran dengan banyak hal yang berbeda. Hal ini berarti rata-rata perawat di RSUD Bina Kasih memiliki rasa penasaran yang tinggi terhadap banyak hal yang berbeda-beda. Hal ini tentu akan membantu rumah sakit dalam pengembangan teknologi ataupun pengembangan lainnya.

Hasil hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepribadian *openness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih diterima. Pengaruh kepribadian *openness* terhadap OCB menunjukkan arah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *openness* maka kecenderungan perilaku OCB semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumar et al., 2009). Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian *openness* terhadap OCB.

4.5.4 Hubungan Antara Kepribadian *Agreeableness* dan OCB

Kepribadian *agreeableness* adalah keribadian yang menggambarkan orientasi interpersonal seseorang, mulai dari sikap kasihan, perasaan, dan tindakan. Berdasarkan uji validitas yang sudah dilakukan, peneliti menggunakan 6 indikator untuk mengukur kepribadian *agreeableness*. Indikator yang memiliki nilai paling tinggi adalah indikator kepercayaan, yaitu pada item pernyataan saya suka bekerja sama dengan orang lain. Kepercayaan yang tinggi terhadap orang lain membuat keinginan untuk bekerja sama semakin tinggi. Kerja sama yang baik tentu akan memberikan dampak positif bagi rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Poernomo, 2006) menyatakan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepribadian *agreeableness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih diterima. Pengaruh kepribadian *agreeableness* terhadap OCB menunjukkan arah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *agreeableness* maka kecenderungan perilaku OCB semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumar et al., 2009). Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepribadian *agreeableness* terhadap OCB.

4.5.4 Hubungan Antara Kepribadian *Conscientiousness* dan OCB

Kepribadian *Conscientiousness* adalah kepribadian yang menggambarkan tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pengujian validitas, peneliti menggunakan 8 indikator untuk mengukur kepribadian *conscientiousness*. Indikator yang memiliki nilai paling tinggi adalah indikator kepatuhan yaitu pada item pernyataan berusaha menyelesaikan tugas hingga tuntas. Hal ini berarti rata-rata perawat di RSUD Bina Kasih berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Penyelesaian tugas hingga selesai dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Menurut Thoah (2002: 181) “kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat tergantung pada individual aktor dan sistem yang dipakai”. Dokter, perawat, dan tenaga penunjang medis serta nonmedis yang bertugas di rumah sakit harus memberikan pelayanan penuh kepada pasien.

Hasil hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepribadian *conscientiousness* pada *big five personality* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih diterima. Pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap OCB menunjukkan arah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepribadian *conscientiousness* maka kecenderungan perilaku OCB semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumar et al., 2009). Penelitian ini menyatakan bahwa

terdapat pengaruh positif antara kepribadian *conscientiousness* terhadap OCB.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki keterbatasan dalam jumlah responden. responden yang digunakan adalah 31 responden yang mengakibatkan data yang digunakan belum dapat memperkaya dan menguatkan hubungan antara dimensi yang ada dalam *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu alat ukur yang digunakan untuk mengukur *the big five personality* masih memungkinkan untuk menghasilkan data yang bisa karena item pernyataan yang valid dan dapat digunakan adalah 50% dari semua item pernyataan dalam kuesioner. Keterbatasan yang lain adalah subjek yang diteliti hanya terbatas pada perawat di RSUD Bina Kasih Ambarawa

