

ABSTRAK

Pengurus Inti SEMA Fakultas "X" Universitas "Y" terdiri dari mahasiswa dengan trait kepribadian yang berbeda-beda. Trait kepribadian merupakan salah satu hal yang mendorong mahasiswa bertingkah laku, termasuk untuk bertingkah laku di luar job descriptionnya dalam SEMA. Perilaku di luar job description dalam organisasi dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penelitian ini didasarkan atas penelitian yang dilakukan oleh Organ & Ryan's (1995), yang melihat pengaruh trait kepribadian The big Five Model dari McRae Costa dengan OCB. McRae Costa menyebutkan 5 trait kepribadian yaitu Agreeableness, Conscientiousness, Openness, Extraversion, & Neuroticism. Berdasarkan penelitian tersebut, ternyata hanya trait Agreeableness & Conscientiousness yang significant mempengaruhi OCB. Peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan keadaan di pengurus SEMA. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh trait kepribadian Agreeableness & Conscientiousness terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pengurus inti SEMA Fakultas "X" Universitas "Y" Bandung.

Peneliti menggunakan dua kuesioner untuk memperoleh data penelitian. Kuesioner untuk trait Agreeableness & Conscientiousness diambil dari Big Five Inventories (BFI) yang dibuat oleh Allison Grant (2008) berdasarkan teori MC Rae & Costa, yang diterjemahkan oleh peneliti. Sedangkan kuesioner OCB dimodifikasi peneliti berdasarkan alat ukur OCB dari Podsakoff, Mackenzie, Moorman, dan Fetter (1990). Validitas & Reliabilitas diolah menggunakan Cronbach's Alpha pada SPSS 12.00. Validitas untuk kuesioner BFI berkisar antara 0.228 sampai 0.791, dengan reliabilitas sebesar 0.643. Validitas untuk kuesioner OCB berkisar antara 0.202 sampai 0.736, dengan reliabilitas sebesar 0.861.

Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan teknik regresi dengan program SPSS 12.00. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koef.significansi lebih kecil dari 0.05, baik trait Agreeableness terhadap OCB dan Conscientiousness terhadap OCB. Artinya trait Agreeableness dan Conscientieousness mempengaruhi OCB secara significant. Hal ini sekaligus menjadi kesimpulan peneliti dalam penelitian ini, yaitu OCB pengurus inti SEMA Fakultas "X" Universitas "Y" Bandung dipengaruhi oleh trait Agreeableness & Conscientiousness.

Secara konseptual OCB dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal yaitu kepribadian dan morale, tapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu karakteristik tugas, karakteristik pemimpin, karakteristik kelompok, dan karakteristik organisasi. Berdasarkan hal ini, maka untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melihat pengaruh faktor-faktor lain yang belum terukur dalam penelitian ini,, terhadap OCB.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR SKEMA	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Identifikasi Masalah	8
I.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
I.3.1. Maksud Penelitian	8
I.3.2. Tujuan Penelitian	8
I.4. Kegunaan Penelitian	8
I.4.1. Kegunaan Teoritis.....	8
I.4.2. Kegunaan Praktis.....	9
I.5. Kerangka Pikir	9
I.6. Asumsi dan Hipotesis Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1 Kelompok	21
2.1.1 Pengertian Kelompok	21
2.1.2 Klasifikasi Kelompok	21

2.2 Organisasi	23
2.3 Job Description	23
2.4 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	25
2.4.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.4.2 Pengertian perilaku <i>Intra role & Extra Role</i>	27
2.4.3 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.4.4 Faktor Internal yang mempengaruhi OCB	29
2.4.5 Faktor Eksternal yang mempengaruhi OCB.....	31
2.5 Big Five Personality Trait	39
2.6 Masa Dewasa Awal	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Rancangan & Prosedur Penelitian	47
3.2 Bagan Prosedur Penelitian	47
3.3 Variabel Penelitian & Definisi Operasional	48
3.3.1. Variabel Penelitian	48
3.3.2. Definisi Operasional	48
3.3.2.1. Trait Agreeableness & Conscientiousness	48
3.3.2.2. Organizational Citizenship Behavior	48
3.4 Alat Ukur	50
3.4.1 Alat Ukur kepribadian Agreeableness & Conscientiousness	50
3.4.1.1. Gambaran & Prosedur pengerjaan alat ukur	50
3.4.1.2. Penilaian Alat Ukur	51
3.4.2. Alat ukur OCB	51

3.4.2.1. Gambaran & prosedur pengerjaan alat ukur	52
3.4.2.2. Penilaian Alat Ukur	53
3.4.3. Data Pribadi & Data Penunjang	53
3.4.4. Validitas & Reliabilitas	53
3.4.4.1. Validitas Alat Ukur	53
3.4.4.2. Reliabilitas Alat Ukur	55
3.5. Karakteristik & Populasi Sasaran	56
3.6. Teknik Analisis Data	56
3.7. Hipotesa Statistik	57
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Gambaran Subjek penelitian.....	58
4.1.2. Hasil Penelitian	60
4.2. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN & SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	66
5.2.1. Saran Teoretis	67
5.2.2. Saran Praktis	67
DAFTAR PUSTAKA.....	xi
DAFTAR RUJUKAN.....	xii
LAMPIRAN.....	x

DAFTAR SKEMA

Bagan 1.1 Skema kerangka pikir	19
Bagan 3.1 Skema Prosedur Penelitian.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Gambaran alat ukur kepribadian	50
Tabel 3.3 Penilaian alat ukur kepribadian	51
Tabel 3.4 Gambaran alat ukur OCB	52
Tabel 3.5 Penilaian alat ukur OCB	52
Tabel 4.1 Gambaran subyek berdasarkan jenis kelamin	58
Tabel 4.2 Gambaran subyek berdasarkan usia	59
Tabel 4.3 Gambaran subyek berdasarkan angkatan.....	59
Tabel 4.4 Hasil regresi trait Agreeableness & Conscientiousness terhadap OCB ..	60

LAMPIRAN

Lampiran 1 : kisi-kisi alat ukur

Lampiran 2 : Kuesioner penelitian

Lampiran 3 : Validitas & Reliabilitas alat ukur

Lampiran 4 : Hasil penelitian