

PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DI PT PERTAMINA (PERSERO) JAKARTA

Darmawan Apriyadi
ITL Trisakti

Darmawan.apriyadi@gmail.com

Novi Syahrianti
ITL Trisakti

p3m@itltrisakti.ac.id

Wahyu Poncotoyo
ITL Trisakti

wahyuponcotoyo@rocketmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research is to find out and analyze the direct and indirect effect of characters or personalities with organizational citizenship behavior. The subject of the research is the pool transportation employees of PT Pertamina (Persero) Jakarta 2017. The research method was using survey with correlational approach and sample taken using simple random sampling technique. There are 50 employees and sample taken was 44 employees. There is a positive relation, on the research result, between characters or personalities with organizational citizenship behavior in pool transportation of PT Pertamina (Persero) Jakarta 2017.

Keywords: Characters, Personality, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia saat ini, perkembangan dalam bidang transportasi semakin meningkat. Transportasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang kehidupan manusia, diantaranya meliputi manfaat sosial, ekonomi, dan politik. Sektor transportasi memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap sumber daya manusia. Hal ini berarti masing-masing perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memilih sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Pada fungsi pool transportasi PT Pertamina (Persero) berdasarkan hasil pengamatan saat peneliti melaksanakan penelitian di bagian tersebut, menemukan adanya masalah bahwa terdapat banyak karyawan yang memiliki kepribadian *introvert* yang mana dengan memiliki kepribadian ini membuat karyawan kurang memiliki kesedian membantu orang lain atau kurang memiliki perilaku kewargaan organisasional disebabkan individu dengan

kepribadian ini lebih senang dengan dunia mereka sendiri atau mereka kurang suka bergaul dengan orang banyak. Untuk membuat karyawannya melakukan pekerjaan diluar panggilan tugasnya atau biasa disebut perilaku *extra-role* atau sering disebut juga perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) perlu adanya beberapa faktor kepribadian yang dapat berpengaruh dengan perilaku kewargaan organisasional tersebut. Faktor pertamanya adalah komitmen organisasi. Organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah, karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi. Faktor kedua adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, sehingga mereka mampu mengekspresikan gagasan atau ide terbaiknya. Faktor ketiga adalah motivasi karyawan, dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat

bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor selanjutnya adalah kecerdasan emosional (EQ), orang-orang yang sering bertindak ceroboh, tanpa berfikir panjang, tidak memiliki empati dan kurang bersabar merupakan orang-orang yang memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah. Rendahnya tingkat kecerdasan emosional, tidak hanya membawa petaka bagi dirinya sendiri, tetapi juga sangat membahayakan orang lain dan lingkungannya. Dan faktor yang kelima adalah kepribadian yang sangat perlu diketahui dan dipelajari karena kepribadian sangat erat dengan pola penerimaan lingkungan sosial terhadap seseorang, karyawan yang memiliki kepribadian baik cenderung lebih mudah memberikan bantuan pada pegawai lain dan bagi karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang baik, maka tingkat kepeduliannya akan berkurang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan analisis hubungan antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) di fungsi pool transportasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian adalah kombinasi unik dari pola emosional pikiran dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap suatu situasi dan berinteraksi dengan yang lain (Robbins, Stephen P, 2010)

Berdasarkan (Greenberg, Jerald., 2008) bahwa, "*Big Five Dimensions of personality is basic dimensions of personality that are assumed to underlie many specific traits.*"

Berdasarkan beberapa pendapat-pendapat diatas, maka didapat bahwa kepribadian merupakan sistem psikologi manusia yang sulit ditebak satu dengan yang lainnya karena keunikan setiap individu. Kepribadian inilah yang menentukan perjalanan hidup manusia tersebut dengan alam cara berpikir, merasakan dan bertindak secara unik dan stabil yang mencirikan tanggapan seseorang terhadap situasi yang

meliputi faktor-faktor kepribadian yaitu kesungguhan, keramahan, keterbukaan, ekstrasversi dan sifat hati-hati.

(George, Jennifer M, 2010) mengutarakan bahwa *organizational citizenship behaviour* adalah, "*Behavior that is above and beyond the call of duty, that is, behavior that is not required of organizational members but nonetheless necessary for organizational survival and effectiveness.*" Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) merupakan perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka selaiing diberikan kebebasan, merupakan inisiatif individu, tanpa perintah, dan saran tertentu, serta merupakan kontribusi individu diluar pekerjaan wajibnya, sehingga tidak terdapat dalam tugas formal.

Berdasarkan nilai perusahaan yang berlandaskan pada 6C (*Clean, Competitive, Confident, Customer Focused, Commercial dan Capable*) yang mendorong tercapainya visi dan misi menjadi perusahaan energy kelas dunia maka penetapan standar kendaraan di lingkungan PT Pertamina memperhatikan hal-hal berikut: a) mempertimbangkan fleksibilitas, efektifitas, kemudahan perawatan dan efisiensi; b) mencerminkan citra perusahaan minyak dan gas bumi nasional yang berskala internasional; c) memilih kendaraan yang memenuhi standar kehandalan, keselamatan dan keamanan.

Transportasi tidak akan terintegrasi dengan baik bila tidak didukung dengan SDM yang handal. Begitupun dengan kelancaran dalam penggunaan pool transportasi tergantung dan ditentukan oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah dalam segi pelayanan, keselamatan dalam perjalanan, biaya, jarak tempuh, kecepatan gerak, keperluan, fleksibilitas yang kesemua faktor tersebut jika didukung dengan kepribadian dari SDM yang baik maka akan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) karyawan pool transportsi tersebut. Dengan menciptakan sistem transportasi yang efisien, efektif dan dapat digunakan secara aman maka dapat

menempuh perjalanan dengan cepat dan lancar, sehingga secara tidak langsung itu berarti akan menambah mutu perusahaan dari suatu organisasi.

Kepribadian diharapkan memiliki hubungan langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap OCB dibandingkan variabel lainnya. Menurut Ladd dan Henry yang dikutip oleh (Greenberg, Jerald., 2008) mengemukakan bahwa, “*Personality characteristics also linked to OCB*”.

Begitu pula menurut (Widyarini, 2011), mengemukakan, “Dalam hal kepribadian, sifat *prososial* (suka menolong) berhubungan erat dengan OCB. Dengan *prososial* (suka menolong) yang tinggi, kemungkinan besar seseorang juga memiliki OCB yang tinggi”.

Menurut D. Eden yang dikutip oleh (Robbins, Stephen P, 2010) bahwa, “*Evidence finds a relatively strong and consistent relationship between personality (conscientiousness) and organizational citizenship behavior*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh karyawan fungsi pool transportasi pada PT Pertamina (Persero) Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan fungsi pool transportasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan fungsi pool transportasi pada PT. Pertamina (Persero) Jakarta, berdasarkan survei awal, karyawan pada bagian tersebut sebanyak 50 orang karyawan. Berdasarkan table Krejcie didapatlah sample sejumlah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Instrumen Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu angket atau kuisisioner berbentuk skala sikap (*likert*), Dokumentasi dan Rating atau skala bertingkat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan korelasi, yang terdiri dari Uji Persyaratan Analisis, Uji Normalitas Galat

Taksiran Regresi Y atas X, Uji Hipotesis, Uji Linieritas Regresi, Koefisien Korelasi, Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t), Uji Koefisien Determinasi dan Hipotesis Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Pertamina (Persero) Medan Merdeka Timur. PT Pertamina (Persero) memiliki fungsi pool transportasi yang bergerak dalam bidang pelayanan solusi transportasi, khususnya Kendaraan Ringan Penumpang (KRP) untuk PT Pertamina (Persero) yang sekaligus menjadi sebagai tempat objek inti yang diteliti. Pool transportasi adalah bagian dari sub divisi yang dimiliki oleh PT Pertamina (Persero) dibawah fungsi Direktur Manajemen Asset. Jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kepribadian sebagai variabel bebas dan perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskripsi masing – masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Analisis Data Kepribadian di Fungsi Pool Transportasi (Variabel X)

Data kepribadian diperoleh melalui pengisian penelitian yang berupa kuisisioner model skala *likert* sebanyak 40 pernyataan yang diisi oleh 44 karyawan sebagai responden.

Dari tabel Instrumen Variabel Kepribadian dapat dilihat bahwa untuk dimensi dari ekstraversi indikatornya adalah level kenyamanan seseorang terhadap individu lain dengan sub indikator aktif.

Pada tabel Data Tabulasi Penelitian akan disajikan tabulasi kuesioner yang didapat dari kuesioner yang telah disebar ke beberapa sample yang dibuat untuk meneliti kepribadian. Dari data tabulasi selanjutnya data diolah dan dibuat menjadi rekapitulasi skor berdasarkan jawaban responden variable

kepribadian, dimana tujuannya adalah untuk memudahkan membaca berapa nilai yang diperoleh untuk setiap skala penilaian kepribadian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Rekapitulasi Skor Berdasarkan Jawaban Responden Variabel X (Kepribadian)

Selanjutnya dibuat rekapitulasi skor berdasarkan pernyataan responden, dimana tujuannya adalah memudahkan membaca berapa nilai tiap pernyataan yang dipilih oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Rekapitulasi Skor Berdasarkan Pernyataan Responden Variabel X (Kepribadian) dapat dilihat untuk butir pernyataan menjadi pendengar yang baik bagi rekan sekerjanya mendapatkan respon paling banyak yakni 28 respon menjawab sangat setuju dengan nilai total skor 188. Sedangkan butir pernyataan yang perlu diperhatikan adalah tekun menghadapi pekerjaan dengan skor terkecil 1 yang berarti bahwa masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya

Berdasarkan Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku Variabel X data yang terkumpul, diperoleh skor terendah adalah 148, dan skor tertinggi adalah 192, serta jumlah skor adalah 6804, sehingga rata – rata skor kepribadian (X) sebesar 170,1 dan varians (S_2) sebesar 105,12 serta, simpangan baku (S) Sebesar 10,25.

Berdasarkan tabel Distribusi Frekuensi Kepribadian (Variabel X) dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepribadian, yaitu 14 yang terletak pada interval ke 3, yakni antara 164 – 171 dengan frekuensi relatif sebesar 35%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke 5, yakni antara 180 – 187 dengan frekuensi relatif sebesar 3%.

B. Analisa Data Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y)

Data perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuisioner model skala *likert* sebanyak 42 butir pernyataan yang diisi oleh karyawan pool

transportasi di PT Pertamina (Persero) Jakarta.

Dalam data instrumen variabel perilaku kewargaan organisasional dapat dilihat pada tabel Instrumen Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y) disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksud dalam uji coba dan realibilitas, dapat dilihat untuk dimensi dari menolong indikatornya adalah perilaku membantu orang lain dalam masalah organisasi dengan sub indikator menolong karyawan baru.

Pada table Data Tabulasi Penelitian Variable Y (Perilaku Kewargaan Organisasional) akan disajikan tabulasi kuesioner yang didapat dari kuesioner yang telah disebar ke beberapa sample yang dibuat untuk meneliti perilaku kewargaan organisasional. Dari data tabulasi selanjutnya data diolah dan dibuat menjadi rekapitulasi skor berdasarkan jawaban responden variable perilaku kewargaan organisasional, dimana tujuannya adalah untuk memudahkan membaca berapa nilai yang diperoleh untuk setiap skala penilaian perilaku kewargaan organisasional. Table Rekapitulasi Skor Berdasarkan Jawaban Responden Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional) untuk memudahkan membaca berapa nilai tiap pernyataan yang dipilih oleh responden, untuk responden nomor satu yang menjawab butir pernyataan dengan skala sangat setuju sebanyak 14 kali, skala setuju sebanyak 27 kali, dan skala ragu-ragu sebanyak 1 kali.

Pada tabel Rekapitulasi Skor Berdasarkan Pernyataan Responden Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional) dapat dilihat bahwa untuk pernyataan mencari alasan untuk tidak menghadapi pertemuan kantor mendapatkan respon paling banyak yakni 29 respon menjawab sangat setuju dengan nilai total skor 176. Yang berarti bahwa kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah adalah 132 dan skor tertinggi adalah 195, jika jumlah skor adalah 6923, sehingga rata – rata skor perilaku kewargaan organisasional (Y)

sebesar 173,6 dan varians (S^2) sebesar 151,07 serta, simpangan baku (S) sebesar 12,291. Distribusi frekuensi data perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) dapat dilihat pada tabel Data Mentah Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasional).

Berdasarkan tabel Distribusi Frekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional (Variabel Y) dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*), yaitu 17 yang terletak pada interval ke 4, yakni antara 168 - 179 dengan frekuensi relatif terendahnya, yaitu 0 yang terletak pada interval ke 2, yakni antara 144 - 155 dengan frekuensi relatif 0%.

C. Analisis Data dengan Statistik Inferensial dan Pengujian Hipotesis Statistik

Persamaan regresi linier sederhana terhadap pasangan penelitian kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,244 dan menghasilkan konstanta sebesar 132,125. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*)

memiliki persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 132,125 + 0,244X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor kepribadian akan mengakibatkan kenaikan skor perilaku kewargaan organisasional (Y) sebesar 0,244 skor pada konstanta 132,125. Jadi persamaannya adalah : $\hat{Y} = 132,125 + 0,244X$ dan Simpangan Baku = 11,42927.

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji lilliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 40 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji lilliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,139$, sedangkan $L_t = 0,140$. ini berarti $L_o < L_t$ artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,139	0,140	Terima H_o	Normal

Dari perhitungan didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,139, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Kemudian, dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linieritas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non liner, dengan kriteria pengujian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linier. Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi

berbentuk linier. Hal ini dapat dibuktikan bahwa persamaan regresi berbentuk linier. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,54$ sedangkan, $F_{tabel} = 2,42$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,54$, dan $F_{tabel(0,05;25;13)} = 2,42$, Sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang

digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 tolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 16,68 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,10. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 16,68 > F_{tabel} 4,10$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian dilakukan dengan tabel Anova

Tabel 2
Anova Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional
 $\hat{Y} = 132,125 + 0,244X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	40	1211370,00			
Regresi (a)	1	1205478,40			
Regresi (b/a)	1	243,90	243,90	*) 16,68	4,10
Sisa	38	5647,70	14,62		
Tuna Cocok	25	4226,53	169,06	ns) 1,54	2,42
Galat Kekeliruan	13	1421,17	109,32		

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepribadian dengan perilaku

kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,203$ Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,203	4,12%	2,15	1,68

Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = 2,15 > 1,68,

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($n - 2$) = (40 - 2) = 38 sebesar 1,68. Dari hasil pengujian adalah $t_{hitung} (2,15) > t_{tabel} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X,

maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dan dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Perilaku Kewargaan Organisasional oleh Kepribadian sebesar 4,12 %.

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) sebagaimana terlihat pada tabel 4.21 di atas

diperoleh $t_{hitung} = 2,15 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,203$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian yang dimiliki karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*). Koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,203)^2 = 0,0412$ berarti sebesar 4,12%. Maka, perilaku kewargaan organisasional (*organisasional citizenship behavior*) pada karyawan pool PT Pertamina Persero Jakarta ditentukan oleh 4,12%.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan pool transportasi PT Pertamina (Persero) Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator kepribadian terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah level kenyamanan seseorang terhadap individu lain, yaitu sebesar 20,95 % dan skor terendah adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, yaitu sebesar 18,09 %.

Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*), berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator perilaku yang melebihi persyaratan minimal yang ditetapkan organisasi, yaitu sebesar 21,69 dan skor terendah adalah indikator kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, yaitu sebesar 18,37%. Dengan dibuktikan oleh hasil perhitungan uji koefisien korelasi product moment Karl Pearson sebesar 0,203 dan uji koefisien korelasi determinasi sebesar 4,12%. Maka, Perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) pada

karyawan pool transportasi PT Pertamina (Persero) Jakarta ditentukan oleh kepribadian sebesar 4,12% dan sisanya sebesar 95,88 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil analisis skor indikator yang paling rendah dari salah satu variabel kepribadian adalah indikator lingkup minat seseorang pada hal-hal baru, sehingga atasan harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran, masukan, kreativitas, serta ide – ide yang baru yang dapat membantu perusahaan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang strategis. Selain itu, perusahaan dapat memberikan kontribusi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan perilaku, seperti pelatihan pengembangan kepribadian. Sehingga dapat semakin meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*).

Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) berdasarkan hasil analisis skor yang paling rendah dari salah satu variabel perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*) adalah kesediaan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. Ini berarti bahwa banyak karyawan yang sering mengeluh apakah mengenai pekerjaan mereka atau lain sebagainya. Disarankan untuk menurunkan tingkat keluhan pekerjaan mereka, misalnya dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, contohnya seperti menyediakan jam kerja yang lebih fleksibel terutama bagi karyawan wanita yang telah berkeluarga dan mempunyai anak, memberikan kesempatan karir, menyediakan pilihan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Agar pekerja cenderung menampilkan perilaku kewargaan organisasional yang tinggi maka diperlukanlah karyawan yang memiliki kepribadian yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, serta berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Jersey: Pearson Education.

- George, Jennifer M, dan J. (2010). *Organizational Behavior: Essentials of Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald., R. A. B. (2008). *Behavior In Organizational*. New
- Robbins, Stephen P, dan M. C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Widyarini, N. (2011). *Membangun hubungan Antara Manusia: Seri Psikologi Populer*. Jakarta: PT. Elex Media Kompotindo.