



**PERAN *TRAIT CONSCIENTIOUSNESS* DAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN DI PT X**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:**

**DINDA AYU RAHMADANI**

**705140137**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2018**



**PERAN *TRAIT CONSCIENTIOUSNESS* DAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN DI PT X**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata Satu  
(S-1) Psikologi

**DISUSUN OLEH:**  
**DINDA AYU RAHMADANI**  
**705140137**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**2018**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Peran Trait Conscientiousness dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan di PT X**”. Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi ujian sarjana strata satu (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dari penelitian ini, dan penelitian ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Orang tua, Afdal Syah (Papa) dan Yetri Erna (Ibu) yang senantiasa memberikan dukungan baik secara moral dan material. Kepada saudara/i peneliti, Bayu Setiawan, Ariane Pratiwi, dan M. Bintang Saputra yang selalu bersedia menghibur dan memberikan dukungan pada peneliti.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Rostiana, M.Si, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Ibu Sri Tiatri Ph.D., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, dan Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog selaku Ketua Program Studi S1 Psikologi Universitas Tarumanagara.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog selaku pembimbing satu dan Ibu Kiky D. H. Saraswati, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, M.Si., Psikolog selaku penguji pertama, Bapak Erik Wijaya, M.Si selaku penguji kedua, dan Ibu Dr. Zamralita, M.M., Psikolog selaku penguji ketiga yang

telah memberikan masukan dan saran yang membangun agar peneliti dapat memperbaiki penelitian ini menjadi lebih baik.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada PT X yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, khususnya kepada Ibu Evi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner penelitian.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman (Bonita, Cynthia, Chrestella, Delizea, Della, Faby, Indah, Johana, Maya, dan Mita) peneliti yang selalu bersedia membantu peneliti dan memberikan dukungan-dukungan yang positif terhadap peneliti. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah membantu penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk membantu peneliti dalam menyempurnakan penelitian ini. Melalui penelitian ini, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membaca skripsi ini. Seluruh tulisan isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Jakarta, 25 Juni 2018

Dinda Ayu Rahmadani

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoretis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
BAB II KAJIAN TEORETIS .....	10
2.1 Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO).....	10
2.1.1 Definisi Perilaku Kewargaan Organisasional.....	10
2.1.2 Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasional.....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Perilaku Kewargaan Organisasional .....	12
2.1.4 Dampak Perilaku Kewargaan Organisasional .....	13
2.2 Kepribadian .....	15

2.2.1 Definisi Kepribadian .....	15
2.2.2 Dimensi Kepribadian .....	16
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) .....	18
2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja .....	18
2.3.2 Perkembangan Konsep Kualitas Kehidupan kerja.....	20
2.3.3 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja.....	21
2.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja .....	22
2.4 Kerangka Berpikir .....	24
2.5 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Partisipan Penelitian.....	26
3.1.1 Gambaran Partisipan .....	26
3.2 Desain Penelitian .....	28
3.3 Setting dan Peralatan Penelitian .....	29
3.3.1 Setting Penelitian .....	29
3.3.2 Peralatan Penelitian.....	29
3.4 Pengukuran Penelitian .....	30
3.4.1 Skala Pengukuran.....	30
3.4.2 Pengukuran Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional .....	30
3.4.3 Pengukuran Variabel <i>Trait Conscientiousness</i> .....	32
3.4.4 Pengukuran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	33

3.5	Prosedur Penelitian .....	36
3.5.1	Persiapan Penelitian .....	36
3.5.2	Pelaksanaan Penelitian .....	36
3.6	Pengolahan dan Teknik Analisis Data .....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA .....		38
4.1	Gambaran Data Penelitian .....	38
4.1.1	Gambaran Data Penelitian Perilaku Kewargaan Organisasional.....	38
4.1.2	Gambaran Data Penelitian <i>Trait Conscientiousness</i> .....	39
4.1.3	Gambaran Data Penelitian Kualitas Kehidupan Kerja .....	39
4.2	Uji Asumsi .....	40
4.2.1	Uji Normalitas .....	40
4.2.2	Uji Linieritas .....	41
4.2.3	Uji Heteroskedasitas .....	42
4.2.4	Uji Multikolinearitas .....	42
4.2.5	Uji Autokorelasi Data .....	43
4.3	Analisis Uji Peran .....	44
4.3.1	Analisis Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	44
4.3.2	Analisis Uji Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	44
4.3.3	Analisis Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional .....	45

4.4 Analisis Data Tambahan .....	46
4.4.1 Analisis Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> Terhadap Dimensi PKO ..	46
4.4.2 Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.4.3 Analisis Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.4.4 Analisis Berdasarkan Level Jabatan .....	50
BAB V KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN.....	52
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Diskusi .....	53
5.3 Saran .....	54
5.3.1 Saran Teoretis .....	54
5.3.1 Saran Praktis .....	54
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR PUSTAKA .....	P-1
LAMPIRAN .....	L-1



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peran <i>Trait</i> Kepribadian Terhadap Dimensi PKO .....	24
Tabel 3.1 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
Tabel 3.2 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	27
Tabel 3.3 Gambaran Partisipan Berdasarkan Status Kepegawaian .....	27
Tabel 3.4 Gambaran Partisipan Berdasarkan Level Jabatan .....	28
Tabel 3.5 Reliabilitas Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasional.....	32
Tabel 3.6 Reliabilitas <i>Trait Conscientiousness</i> .....	33
Tabel 3.7 Reliabilitas Dimensi-Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja .....	34
Tabel 4.1 Gambaran Perilaku Kewargaan Organisasional.....	39
Tabel 4.2 Gambaran <i>Trait Conscientiousness</i> .....	39
Tabel 4.3 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja .....	40
Tabel 4.4 Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas.....	41
Tabel 4.6 Uji Heteroskedasitas .....	42
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas .....	43
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi .....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> Terhadap PKO .....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Peran KKK Terhadap PKO.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK Terhadap PKO ...	45

Tabel 4.12 Hasil Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK Terhadap PKO Secara Parsial .....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK Terhadap Dimensi PKO.....	47
Tabel 4.14 Perilaku Kewargaan Organisasional Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.15 <i>Trait Conscientiousness</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.16 Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.17 Perilaku Kewargaan Organisasional Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.18 <i>Trait Conscientiousness</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.19 Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.20 Perilaku Kewargaan Organisasional Berdasarkan Level Jabatan.....	50
Tabel 4.21 <i>Trait Conscientiousness</i> Berdasarkan Level Jabatan .....	51
Tabel 4.22 Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Level Jabatan .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1-Kuesioner Penelitian .....	L-1
Lampiran 2-Gambaran Partisipan .....	L-11
Lampiran 3a-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional Sebelum .....	L-12
Lampiran 3b- Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisional Sesudah .....	L-13
Lampiran 3c-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Altruism</i> ) Sebelum. .....	L-14
Lampiran 3d-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Altruism</i> ) Sesudah .....	L-15
Lampiran 3e-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Conscientiousness</i> ) Sebelum .....	L-16
Lampiran 3f-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Conscientiousness</i> ) Sesudah .....	L-17
Lampiran 3g-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Sportsmanship</i> ) Sebelum .....	L-18
Lampiran 3h-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Sportsmanship</i> ) Sesudah .....	L-19
Lampiran 3i-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Courtesy</i> ) Sebelum .....	L-20
Lampiran 3j-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Courtesy</i> ) Sesudah .....	L-21
Lampiran 3k-Reliabilitas Perilaku Kewargaan Organisasional ( <i>Civic Virtue</i> ) ...	L-22
Lampiran 4-Reliabilitas <i>Trait Conscientiousness</i> .....	L-23

Lampiran 5a-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) Total.....	L-24
Lampiran 5b-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Adequate &amp; Fair Compensation</i> ) .....	L-25
Lampiran 5c-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Safe and Healthy Working Condition</i> ) .....	L-26
Lampiran 5d-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Immediate Opportunity to use and development human capacities</i> ) .....	L-27
Lampiran 5e-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Opportunity for Growth and Security</i> ) .....	L-28
Lampiran 5f-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Social Integration in the Work Organization</i> ) .....	L-29
Lampiran 5g-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Constitutionalism in The Work Organization</i> ) .....	L-30
Lampiran 5h-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Work and Total Life Space</i> ) .....	L-31
Lampiran 5i-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Social Relevance of Work Life</i> ) .....	L-32
Lampiran 5j-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Job Characteristic</i> ).....	L-33
Lampiran 5k-Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Supervisory</i> ) .....	L-34
Lampiran 6-Gambaran PKO, <i>Trait Conscientiousness</i> , dan KKK.....	L-35
Lampiran 7-Uji Normalitas .....	L-36
Lampiran 8-Uji Linieritas .....	L-37
Lampiran 9-Uji Heteroskedasitas .....	L-40

Lampiran 10a-Uji Regresi Linier Sederhana <i>Trait Conscientiousness</i> terhadap PKO.....	L-41
Lampiran 10b-Uji Regresi Linier Berganda KKK terhadap PKO .....	L-42
Lampiran 10c-Uji Regresi Linier Berganda <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK terhadap PKO.....	L-43
Lampiran 11-Hasil Uji Peran <i>Trait Conscientiousness</i> Terhadap Dimensi PKO... .....	L-43
Lampiran 12-PKO, <i>Trait Conscientiousness</i> , dan KKK Berdasarkan Jenis Kelamin.....	L-44
Lampiran 13-PKO, <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	L-45
Lampiran 14-PKO, <i>Trait Conscientiousness</i> dan KKK Berdasarkan Level Jabatan .....	L-46

## ABSTRAK

Dinda Ayu Rahmadani (705140137)

**Peran *Trait Conscientiousness* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan di PT X; Dr. Zamralita, M.M., Psi dan Kiky Dwi Hapsari, M. Psi.; Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xiii; 55 halaman, P1-P2, L1-L47)**

Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar dari tugasnya. PKO dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dari organisasi. PKO terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran *trait conscientiousness* dan Kualitas Kehidupan Kerja (KKK) terhadap PKO. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan dilakukan pada 63 karyawan (65.1% karyawan laki-laki dan 34.9% karyawan perempuan) yang ada di PT X. Alat ukur PKO yang digunakan merupakan hasil adaptasi dari Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990). Berdasarkan hasil analisis *trait conscientiousness* berperan terhadap PKO sebesar 17.9%. *Trait conscientiousness* dan KKK secara simultan berperan terhadap PKO sebesar 31.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Keyword: Perilaku Kewargaan Organisasional, *Trait Conscientiousness*, dan Kualitas Kehidupan Kerja.

## ABSTRACT

**Dinda Ayu Rahmadani (705140137)**

**The Roleh Of Trait Conscientiousness and Quality of Work Life Towards Organizational Citizenship Behavior Employees at PT X; Dr. Zamralita, M.M., Psi dan Kiky Dwi Hapsari, M. Psi.; Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xiii; 55 pages, P1-P2, L1-L47)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior committed by employees outside of their duties. OCB consists of five dimensions, there are altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. OCB can improve the productivity and effectiveness of the organization. The purpose of this research is to examine the role of trait conscientiousness and Quality of Work Life (QWL) to OCB. This research used quantitative method, and this research has 63 participants (65.1% male participants and 34.9% female participants) in PT X. OCB measurement tool used is the adaptation of Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (1990). Based on the results of linear regression analysis, personality trait have a significant role to OCB of 17.9%. Trait conscientiousness and QWL simultaneously have a significant role role to OCB of 31.6% while the rest is influenced by other factors.

Keyword: Organizational Citizenship Behavior, *Trait Conscientiousness*, and Quality of Work Life