



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA) DAN KEPRIBADIAN KARYAWAN  
TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR*) PADA EKOWISATA LAND.EUH**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh:

Iqbal Nur Hanif  
021120205

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MARET 2024**



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) DAN KEPERIBADIAN KARYAWAN TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA EKOWISATA LAND.EUH**

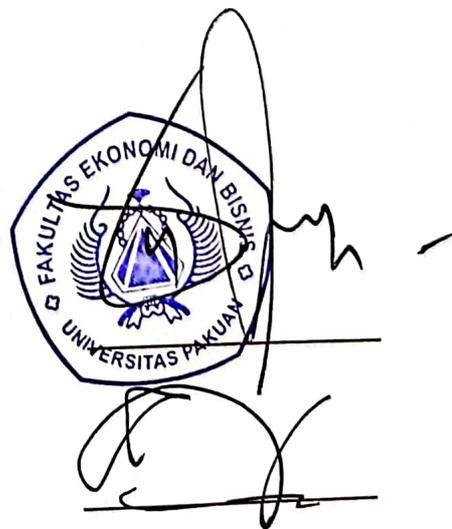
Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., M.E. Ph.D)

Ketuan Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)



**PENGARUH PROGRAM K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)  
DAN KEPERIBADIAN KARYAWAN TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR*) PADA EKOWISATA LAND.EUH**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari: Rabu, 26 Juni 2024

Iqbal Nur Hanif  
021120205

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dewi Atika, S.E., Msi)



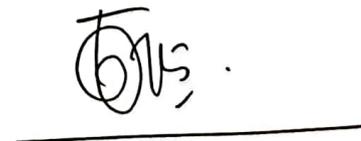
Handwritten signature of Dewi Atika, S.E., Msi, dated 07/06-24.

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Hari Muharam., SE., MM.,  
CSEP., CPMP., Cesther)



Handwritten signature of Dr. Hari Muharam, SE., MM., CSEP., CPMP., Cesther.

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Dewi Taurusyanti., SE., MM.)



Handwritten signature of Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Nur Hanif

NPM : 021120205

Judul Skripsi : Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepribadian Karyawan Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Ekowisata Land.euh

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2024



Iqbal Nur Hanif  
021120205

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2024**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

*\*) Tahun 2024*

## ABSTRAK

IQBAL NUR HANIF. 021120205. Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Kepribadian Karyawan Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Ekowisata Land.euh. Di bawah bimbingan: HARI MUHARAM dan DEWI TAURUSYANTI. 2024.

Dalam era globalisasi, organisasi modern mengalami tuntutan untuk mencapai tujuan finansial serta mengembangkan budaya kerja yang sehat dan produktif. OCB merupakan perilaku karyawan secara individu dalam hal membantu sesama rekan kerja secara sukarela. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu K3 dan Kepribadian Karyawan. Karyawan dengan kepribadian yang baik akan mengarah kepada perilaku OCB. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh K3 dan kepribadian karyawan terhadap OCB (*Organizational Citizenhsip Behavior*) pada Ekowisata Land.euh.

Jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Ekowisata Land.euh berjumlah 37 orang dengan sampling jenuh/sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji t, uji f, analisis regresi linear berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel K3 berpengaruh positif terhadap OCB dengan nilai  $t_{hitung} 6,533 > t_{tabel} 1,689$  dan secara parsial variabel kepribadian kerja berpengaruh positif terhadap OCB dengan nilai  $t_{hitung} 13,357 > t_{tabel} 1,689$ . Kemudian, hasil uji simultan (uji f) K3 dan kepribadian karyawan berpengaruh secara positif terhadap OCB dengan nilai  $f_{hitung} 13,942 > f_{tabel} 3,28$ .

**Kata Kunci:** K3, Kepribadian Karyawan, OCB

## PRAKATA

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena atas segala Rahmat-Nya sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir mata kuliah. Dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dan Kepribadian Karyawan Terhadap OCB *Organizational Citizenship Behavior* Pada Ekowisata Land.euh”**

Penulis menyadari bahwa dari awal, proses, dan hingga terselesaikannya proposal ini tidak terlepas dari segala bentuk bantuan, bimbingan, dan dorongan dan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk doa serta bantuan finansial sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono, MSc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok. Irawan, SE., M.E. Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam., SE ., MM ., CSEP ., CPMP ., Cesther selaku Ketua Komite Pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan seminar proposal penelitian ini.
6. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti., SE ., MM selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan seminar proposal ini.
7. Kepada Rani selaku teman dekat penulis. Terima kasih banyak atas semangat, motivasi, dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
8. Kepada sahabat-sahabat penulis Ady Wibowo, Rafli, Tazkia, dan Lutfia yang selalu memberi semangat kepada penulis.
9. Sahabat penulis di bangku perkuliahan Farhan, Hanest, Taufik, Ari, Rizki yang banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan saling memberi semangat.
10. Kepada teman-teman penelitian kelas F yang sama-sama berjuang, memberikan bantuan dan dukungan selama proses pengerjaan proposal.
11. Kepada semua pihak yang terlibat dan telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

12. Dan terakhir untuk diri saya sendiri Iqbal Nur Hanif. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah berjuang dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih karena terus berusaha, tidak menyerah, dan sudah bertahan sampai sejauh ini.

Namun demikian penulis menyadari masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan proposal penelitian ini. Penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Bogor, Maret 2024

Iqbal Nur Hanif

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ..</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	15
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	15
2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	16
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3 .....	17
2.2.4 Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) .....	19
2.3 Kepribadian .....	20
2.3.1 Pengertian Kepribadian.....	20
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian.....	21
2.3.3 Indikator Kepribadian.....	23

2.4	OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) .....	24
2.4.1	Pengertian OCB.....	24
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi OCB.....	25
2.4.3	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	26
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	27
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	27
2.5.2	Kerangka Pemikiran .....	31
2.6	Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	34
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	34
3.2.1	Objek Penelitian .....	34
3.2.2	Unit Analisis.....	34
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	34
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	35
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	35
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	38
3.7	Uji Instrument Data.....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	39
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data.....	42
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	43
3.8.3	Uji t.....	44
3.8.4	Uji F.....	44
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.8.6	Analisis Koefisien Determinasi.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
4.1.1	Gambaran Umum Ekowisata Land.euh .....	46
4.1.2	Visi Misi.....	46
4.1.3	Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh.....	47
4.1.4	Profile Responden .....	48
4.2	Analisis Data .....	50
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	50
4.2.2	Uji Asumsi Klasik .....	81
4.2.3	Uji Hipotesis.....	82
4.2.4	Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	85
4.2.5	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	86

4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	86
4.3.1 K3 Pada Ekowisata Lan.euh .....	86
4.3.2 Kepribadian Karyawan Pada Ekowisata Land.euh .....	86
4.3.3 OCB Pada Ekowisata Land.euh .....	87
4.3.4 Pengaruh K3 Terhadap OCB Pada Ekowisata Land.euh.....	87
4.3.5 Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap OCB Pada Ekowisata Land.euh.....	88
4.3.6 Pengaruh K3 dan Kepribadian Pada Ekowisata Land.euh.....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Kriya Pada Ekowisata Land.euh Tahun 2023 .....	2
Tabel 1.2	Data Kesehatan Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023 .....	4
Tabel 1.3	Data Kecelakaan Kerja Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023.....	5
Tabel 1.4	Hasil Pra Survey Kepribadian Karyawan Pada Ekowisata Land.euh .....	6
Tabel 1.5	Hasil Pra Survey OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Ekowisata Land.euh .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	27
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 3.2	Skala Likert K3 dan Kepribadian.....	38
Tabel 3.3	Skala Likert OCB .....	38
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel K3 .....	40
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kepribadian Karyawan .....	40
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel OCB .....	41
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas K3.....	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Karyawan.....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas OCB .....	42
Tabel 3.10	Interpretasi Hasil .....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Tidak Dalam Keadaan Lelah” .....	50
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai “Siap Fisik Maupun Mental Saat Bekerja” .....	51
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Stamina Yang Cukup Saat Bekerja” .....	52
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan Jaminan Kesehatan Dari Perusahaan” .....	52
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Obat-Obatan” .....	53
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Prosedur Yang Jelas Untuk Melaporkan Insiden K3”.....	53
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Kerja Yang Sudah Cukup Memadai, Seperti Alat Pelindung Diri” .....	54
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Sesama Rekan Sangat Baik Dalam Mengingatnkan Untuk Menggunakan APD” .....	55
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Menjamin Keamanan Karyawan Dalam Bekerja” .....	55
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Variabel K3.....	56
Tabel 4.14	Hasil Statistik K3 pada Ekowisata Land.euh.....	57
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mudah Berbaur Dengan Orang-Orang Baru” .....	58

Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “ Sering Mengikuti Berbagai Kegiatan Dalam Perusahaan” .....	58
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merupakan Individu Yang Tegas.....	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “ Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” .....	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “ Saya Tidak Suka Menunda Pekerjaan” .....	60
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan” .....	61
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Bekerja Sama Dalam Tim” .....	62
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai "Saya Mudah Simpatik dan Peduli Terhadap Orang Lain” .....	62
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menjaga Rahasia Perusahaan” .....	63
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Individu Yang Mandiri” .....	64
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Mudah Merasa Terganggu” .....	64
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Orang Yang Jujur dan Berani Terus Terang” .....	65
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Cepat Dalam Memahami Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan” .....	65
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Suka Tantangan dan Mencoba Hal Baru” .....	66
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Meminimalisir Kesalahan Saat Bekerja” .....	67
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Variabel Kepribadian .....	67
Tabel 4.31	Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan.....	68
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Membantu Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” .....	69
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Peduli Terhadap Kondisi Rekan Kerja”.....	70
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Membantu Rekan Kerja Baru Menyesuaikan Diri Dilingkungan Kerja” .....	70
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bersedia Tidak Menambah Waktu Istirahat” .....	71
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai “Patuh Terhadap Aturan-Aturan Ditempat Kerja” .....	72
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai “Datang Lebih Awal Sebelum Jam Masuk Kerja” .....	72
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan Toleransi Terhadap Yang Kurang Ideal Dalam Perusahaan” .....	73
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Sikap Jujur, Sehingga Dapat Lebih Menekankan Aspek-Aspek Positif Perusahaan” .....	74

Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Mengeluh Saat Ada Pekerjaan Tambahan” .....	74
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Meningatkan Rekan Kerja Untuk Menyelesaikan Tugasnya” .....	75
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja” .....	76
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Mengganggu Hak Karyawan Yang Lain” .....	76
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Mempertimbangkan Hal-Hal Terbaik Untuk Perusahaan” .....	77
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Ikut Serta Mendukung Acara atau <i>Event</i> ” .....	78
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Mengikuti Perubahan-Perubahan Yang Ada Diperusahaan” .....	78
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Variabel OCB.....	79
Tabel 4.48	Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel OCB .....	80
Tabel 4.49	Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4.50	Hasil Uji Multikolinearitas .....	82
Tabel 4.51	Hasil Uji t Variabel K3 .....	83
Tabel 4.52	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel K3 .....	83
Tabel 4.53	Hasil Uji t Variabel Kepribadian Karyawan.....	83
Tabel 4.54	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepribadian Karyawan .....	84
Tabel 4.55	Hasil Uji f.....	84
Tabel 4.56	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
Tabel 4.57	Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian .....	98
Lampiran 2.	Hasil Kuesioner K3 (X1) .....	103
Lampiran 3.	Hasil Kuesioner Kepribadian Karyawan (X2) .....	104
Lampiran 4.	Hasil Kuesioner OCB (Y) .....	105
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas K3 (X1).....	106
Lampiran 6.	Hasil Uji Validitas Kepribadian Karyawan (X2) .....	107
Lampiran 7.	Hasil Uji Validitas OCB (Y) .....	108
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas K3 (X1).....	109
Lampiran 9.	Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Karyawan (X2).....	109
Lampiran 10.	Hasil Uji Reliabilitas OCB (Y).....	109
Lampiran 11.	Sertifikat Magang .....	110

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya dan asset yang penting bagi perusahaan, manusia memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2017) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, organisasi modern mengalami tuntutan untuk mencapai tujuan finansial, serta mengembangkan budaya kerja yang sehat dan produktif. Salah satu aspek penting dari budaya kerja yang efektif adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang merupakan perilaku sukarela karyawan diluar tugas-tugas utama mereka, seperti membantu rekan kerja lain dalam tim.

Menurut Titien et. al (2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan, memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal. Penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB agar dapat mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu faktor tersebut yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut Sucipto (2017) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan. Setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan berhak mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal tersebut dapat dibuktikan melalui Undang-undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mengenai Keselamatan Kerja diatur pada UU Nomor 1 Tahun 1970 yang berbunyi “Kewajiban perusahaan dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.” Sedangkan yang mengatur tentang Kesehatan tertera pada UU Nomor 23 Tahun 1972 yang berbunyi “Kewajiban bagi perusahaan untuk memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala”. Selain K3, kepribadian karyawan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi OCB atau perilaku karyawan disuatu perusahaan.

Menurut Hartini., et. al (2021) kepribadian atau *personality* adalah sikap yang melekat pada diri seseorang dan biasanya merupakan ciri/ penanda (*signature*) pada setiap manusia. Kepribadian juga menjadi faktor penentu mengapa seseorang berperilaku seperti yang mereka kerjakan dan mengapa seseorang mempunyai perilaku yang bermanfaat maupun tidak bermanfaat untuk organisasi. Studi-studi psikologi telah menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian yang pro-sosial, seperti cenderung lebih condong untuk melakukan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, menyumbangkan ide-ide kreatif, atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasional di luar tugas-tugas mereka yang resmi. Sebaliknya, individu dengan kepribadian yang cenderung egois atau kurang toleran mungkin memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk berpartisipasi dalam OCB.

Land.euh merupakan salah satu ekowisata di Resort PTN Tapos yang berlokasi di Desa Cibeduk, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor dan merupakan salah satu tempat ekowisata yang termasuk ke dalam naungan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango. Pengelolaan ekowisata Land.euh bertujuan untuk pengawasan hutan konservasi di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, serta mendorong budaya dan mendorong UMKM bisnis masyarakat yang ada pada sekitar Kawasan Land.euh.

Land.euh adalah wilayah yang lebih mengarah pada sentra wisata dengan ikon sebagai “*Camp Graund*”. Konsep yang ditawarkan dalam pengembangan Land.euh ini yaitu memberikan beberapa paket wisata bagi pengunjung seperti *camp and traking, event jeep, wedding, event motor trail, workshoop*. Selain itu Land.euh ini menyediakan beberapa produk dari bambu termasuk *cafe and bar, furniture, bangunan full bilik, bangunan terbuka, meja ruang tamu meja makan* dan beberapa aneka saung yang terbuat dari bambu *merchandise* lainnya. Ekowisata Land.euh juga memproduksi kriya yang terbuat dari bahan bambu yang dapat dimanfaatkan dan dibuat porduk seperti gantungan baju, tempat pensil, asbak, dan celengan. Berikut merupakan hasil produksi pada Ekowisata Land.euh:

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Kriya Pada Ekowisata Land.euh Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Target (pcs)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
Januari	50	24	48%
Februari	50	25	50%
Maret	50	22	44%
April	50	24	48%
Mei	50	23	46%
Juni	50	27	54%
Juli	50	26	52%
Agustus	50	25	50%
September	50	26	52%
Oktober	50	25	50%
<b>Total</b>	<b>500</b>	<b>247</b>	<b>49%</b>

Sumber: Ekowisata Land.euh, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata target hasil produksi secara keseluruhan hanya mencapai 49%, yang artinya hasil produksi tersebut belum memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal dalam pencapaian targetnya.

OCB sangat diperlukan terhadap ekowisata Land.euh karena OCB tidak hanya berkontribusi pada kinerja organisasi, tetapi dapat memberikan dampak yang positif, dan memperkuat hubungan antar karyawan. Para karyawan yang menunjukkan OCB cenderung membantu rekan kerja, mendukung nilai-nilai organisasi, dan berkontribusi secara positif terhadap perusahaan. Contohnya seperti membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dan mengusulkan ide-ide perbaikan. Ketika lingkungan kerja aman dan sehat, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk berpartisipasi dalam perilaku sukarela yang mendukung organisasi. Faktor-faktor seperti keamanan dan kesehatan (K3) yang terjamin dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat meningkatkan karyawan untuk berkontribusi secara positif melalui OCB. Kesehatan karyawan memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan di Ekowisata Land.euh.

Program K3 menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menciptakan kesejahteraan karyawan, maka dari itu perusahaan perlu memberikan perhatian pada keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan agar perusahaan maupun karyawan terhindar dari cedera akibat kecelakaan kerja dan mengalami kesehatan yang buruk. Upaya yang dilakukan dalam memberikan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dan efisien yang berupa disediakannya APD dan lain sebagainya. Berikut merupakan SOP yang ada di Ekowisata Land.euh:

1. Karyawan wajib menjalankan tugas yang diberikan
2. Karyawan wajib merawat dan menjaga serta bertanggung jawab atas alat-alat yang digunakan setiap hari (pemeriksaan rutin sebelum bertugas, periksa kelengkapan pendukung operasional, kebersihan serta kenyamanan karyawan, melaporkan kepada pihak yang berkompeten mengenai kondisi alat-alat
3. Karyawan wajib mengisi absen yang telah disediakan ketika dilokasi
4. Karyawan wajib datang 15 menit sebelum waktu masuk
5. Menjaga kerapihan diri dan *attitude*
6. Menjaga kebersihan dan nyaman ditempat produksi
7. Wajib memakai APD yang disediakan
8. Menguasai mesin2 yg dipakai setiap hari oleh karyawan

Berikut merupakan data kesehatan karyawan yang terjadi pada tahun 2023 di Ekowisata Lend.euh:

**Tabel 1.2 Data Kesehatan Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023**

No	Bulan	Nama Penyakit				Total
		Gangguan Telinga	Influenza	Sakit Pinggang	Hipertensi	
1.	Januari	0	0	0	0	0
2.	Februari	0	1	0	0	1
3.	Maret	0	0	1	0	1
4.	April	0	0	0	0	0
5.	Mei	0	0	0	0	0
6.	Juni	0	1	1	1	3
7.	Juli	1	0	0	0	1
8.	Agustus	0	0	0	0	0
9.	September	0	0	2	0	2
10.	Oktober	0	0	0	0	0
11.	November	0	0	0	0	0
12.	Desember	0	0	2	1	3
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

Sumber: Ekowisata Land.euh, 2024

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah data kesehatan pada karyawan Ekowisata Land.euh tahun 2023 mengalami peningkatan tiap bulannya. Dimana karyawan mengalami gangguan kesehatan pada bulan Februari sebanyak 1 orang, pada bulan Maret sebanyak 1 orang, pada bulan Juni sebanyak 3 orang, pada Bulan Juli mengalami penurunan dari 3 orang menjadi 1 orang, di bulan September mengalami kenaikan menjadi 2 orang, dan pada bulan Desember sebanyak 3 orang.

Pada bulan Juni dan Desember yang paling terbesar jumlah karyawan yang mengalami gangguan kesehatan yaitu berjumlah 3 orang dengan jenis penyakit influenza, sakit pinggang, dan hipertensi. Dengan jumlah karyawan yang sering mengalami gangguan kesehatan seperti ini tentu akan mengganggu berjalannya aktivitas seperti produksi perusahaan akan menjadi terhambat yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Selain kesehatan, kecelakaan kerja juga dapat merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kecelakaan dapat menyebabkan cedera fisik, yang tidak hanya mempengaruhi kesehatan, tetapi berdampak negatif pada produktivitas perusahaan.

Berikut merupakan data tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2023 pada Ekowisata Land.euh:

**Tabel 1.3 Data Kecelakaan Kerja Karyawan Ekowisata Land.euh Tahun 2023**

No	Bulan	Tingkat Kecelakaan Kerja			Total
		Berat	Sedang	Ringan	
1.	Januari	0	0	1	1
2.	Februari	0	0	0	0
3.	Maret	0	0	0	0
4.	April	1	0	0	1
5.	Mei	0	0	0	0
6.	Juni	0	2	0	2
7.	Juli	0	0	0	0
8.	Agustus	0	0	0	0
9.	September	0	0	0	0
10.	Oktober	1	2	1	4
11.	November	0	0	0	0
12.	Desember	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

Sumber: Ekowisata Land.euh

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja di Ekowisata Land.euh tahun 2023 mengalami kenaikan tiap bulannya. Dimana pada bulan Januari total kecelakaan kerja sebanyak 1 orang dengan tingkat kecelakaan ringan, pada bulan April total kecelakaan kerja sebanyak 1 orang dengan tingkat kecelakaan berat, pada bulan Juni tingkat kecelakaan kerja mengalami peningkatan sebanyak 2 orang dengan tingkat kecelakaan sedang, dan mengalami peningkatan lagi di bulan Oktober sebanyak 4 orang, 1 orang dengan tingkat kecelakaan berat, 2 orang dengan tingkat kecelakaan sedang, dan 1 orang dengan tingkat kecelakaan ringan. Kecelakaan kerja tersebut terjadi karena karyawan kurang fokus dan kurang berhati-hati pada saat bekerja, dan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik.

Selain K3 yang memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan yaitu kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian yang ramah, terbuka, dan mudah bergaul cenderung lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam aktivitas sukarela. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik dalam diri karyawan, dengan mengarah kepada perilaku kerja yang positif, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Untuk mengetahui kepribadian yang ada pada karyawan Ekowisata Land.euh peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner.

Berikut merupakan hasil pra survey tentang kepribadian yang ada pada karyawan Ekowisata Land.euh:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepribadian Karyawan Pada Ekowisata Land.euh**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
<b><i>Extraversion</i></b>				
1.	Mudah berbaur dengan orang-orang baru	15	22	37
2.	Berusaha menjadi pemimpin bagi karyawan lain	12	25	37
<b><i>Conscientiousness</i></b>				
1.	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	28	9	37
2.	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	37	0	37
<b><i>Agreeableness</i></b>				
1.	Melihat sudut pandang orang lain mengenai perusahaan ini	10	27	37
2.	Mudah simpatik dan peduli terhadap orang	35	2	37
<b><i>Emotional Stability</i></b>				
1.	Individu yang mandiri	31	6	37
2.	Orang yang jujur dan berani terus terang	34	3	37
<b><i>Openness to Experience</i></b>				
1.	Cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	32	5	37
2.	Mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja	30	7	37

Sumber: Hasil pra survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 di atas hasil pra survey menyatakan bahwa kepribadian di Ekowisata Land.euh masih ada karyawan yang menyatakan “tidak” pada indikator *extraversion* dan *agreeableness*. Dapat dilihat terdapat 22 orang yang menjawab tidak mengenai mudah berbaur dengan orang-orang baru, 25 orang yang menjawab tidak mengenai berusaha menjadi pemimpin bagi karyawan, dan 27 orang yang menyatakan tidak mengenai melihat sudut pandang orang lain mengenai perusahaan ini. Kepribadian begitu penting karena mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan, yaitu perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Karyawan dengan kepribadian yang baik akan mengarah kepada perilaku tersebut.

OCB merupakan perilaku karyawan secara individu dalam hal membantu sesama rekan kerja secara sukarela untuk membantu keefektifan suatu perusahaan. Untuk mengetahui OCB yang ada pada Ekowisata Land.euh peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner.

Berikut merupakan hasil pra survey mengenai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Ekowisata Land.euh:

**Tabel 1.5 Hasil Pra Survey OCB (Organizational Citizenship Behavior) Pada Ekowisata Land.euh**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
<b><i>Altruism</i></b>				
1.	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	32	5	37
2.	Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk	12	25	37
<b><i>Conscientiouness</i></b>				
1.	Bersedia tidak menambah waktu istirahat	28	9	37
2.	Patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja	37	0	37
<b><i>Sportmanship</i></b>				
1.	Memberikan toleransi kepada rekan kerja terhadap keadaan yang kurang ideal	6	31	37
2.	Memberikan toleransi terhadap situasi kerja yang kurang menyenangkan	8	29	37
<b><i>Courtesy</i></b>				
1.	Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	27	10	37
2.	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	37	0	37
<b><i>Civic Virtue</i></b>				
1.	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan	37	0	37
2.	Ikut serta mendukung acara atau <i>event</i>	35	2	37

Sumber: Hasil pra survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, hasil pra survey menyatakan bahwa masih ada karyawan yang menjawab “tidak” pada indikator *altruism* dan *conscientiounes* yang artinya perilaku OCB di Ekowisata Land.euh dikatakan tidak baik. Dapat dilihat ada 25 karyawan yang menyatakan tidak mengenai bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk, 31 karyawan yang menyatakan tidak mengenai memberikan toleransi kepada rekan kerja terhadap keadaan yang kurang ideal, dan 29 karyawan yang menyatakan tidak mengenai memberikan toleransi terhadap situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas penulis tertarik untuk membahasnya kedalam penelitian dengan judul “**Pengaruh Program K3 dan Kepribadian Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior**”.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada suatu organisasi sebagai berikut :

1. Tingkat kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada pada Ekowisata Land.euh tiap bulannya semakin meningkat.
2. Kepribadian yang ada pada karyawan Ekowisata Land.euh masih rendah, hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra survey bahwa masih banyak karyawan yang menyatakan tidak.
3. Perilaku OCB yang ada pada karyawan Ekowisata Land.euh masih rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil pra survey bahwa masih ada karyawan yang menyatakan tidak.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program K3 pada Ekowisata Land.euh?
2. Bagaimana kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh?
3. Bagaimana OCB pada Ekowisata Land.euh?
4. Bagaimana pengaruh K3 terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh?
6. Bagaimana pengaruh K3 dan kepribadian terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara fakta standar mengenai suatu variabel penelitian yaitu variabel K3, kepribadian karyawan, dan OCB, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang menghilangkan penyebab timbulnya masalah.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program K3 pada Ekowisata Land.euh.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh.
3. Untuk mengetahui bagaimana OCB pada Ekowisata Land.euh.
4. Untuk menganalisis pengaruh K3 terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh.

5. Untuk menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh.
6. Untuk menganalisis pengaruh K3 dan Kepribadian Terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen dan bisnis oleh pihak lokasi penelitian maupun pihak eksternal yang terkait.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui pengaruh K3 dan kepribadian karyawan terhadap OCB.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Fisher (2019) *Human Resources Management involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization.* Dari penjelasan tersebut, manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi.

Menurut Rakesh et al., (2021), *human resource management is a process of bringing people and organizations together so that the goals of each are met. It is that part of the management process which is concerned with the management of human resources in an organization. It tries to secure the best from people by winning their wholehearted cooperation. In short, it may be defined as the art of procuring, developing and maintaining competent workforce to achieve the goals of an organization in an affective and efficient manner.*

Menurut Sutrisno (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengatur sumber daya manusia agar dapat tercipta sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sebagai proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sedarmayanti (2017) tujuan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Larasati (2018) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan operasional  
Tujuan operasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual  
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2020) terdapat beberapa fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)  
Analisis jabatan (*Job Analysis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.
3. Penarikan Karyawan (*Recruitment*)  
Langkah ini dilakukan setelah dilakukan perencanaan tenaga kerja, sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut kualifikasi nya. rekrutment dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.
4. Seleksi (*Selection*)  
Seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)  
Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan diri pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, Promosi dan rotasi pekerjaan. tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih baik.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)  
Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum.

7. *Kompensasi (Compensation)*  
Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.
8. *Jenjang Karir (Career Path)*  
Karir merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karir karyawan diberikan melalui perencanaan karir bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karir karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi) atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).
9. *Keselamatan dan Kesehatan (Safety And Health)*  
Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (aset) perusahaan. Demikian juga kesehatan kerja berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi lingkungan kerja.
10. *Hubungan Industrial (Industrial Relation)*  
Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara pihak karyawan disatu pihak dan manajemen dipihak yang lain. Salah satu tujuan dari hubungan industrial atau tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya. Karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat.
11. *Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)*  
Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Menurut Hasibuan (2017) fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. *Fungsi Manajerial*
  - *Perencanaan*  
Dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.

- Pengorganisasian  
Seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.
  - Pengarahan  
Sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.
  - Pengendalian  
Dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Fungsi Operasional
- Pengadaan  
Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.
  - Pengembangan  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - Kompensasi  
Suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.
  - Integrasi  
Suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.
  - Pemeliharaan  
Suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.

- Sewaktu-waktu  
Suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.
- Pemberhentian  
Suatu bentuk putusanya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan dan pengembangan terhadap sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan mengoptimalkan fungsi-fungsi tersebut, MSDM membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memaksimalkan potensi dari karyawan.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa aman dan dihargai cenderung menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi

Menurut Kasmir (2020) Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, sedangkan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama melakukan pekerjaan.

Menurut Mondy (2019) *one way to strengthen a safety program is to include employee input, which provides worker with a sense of accomplishment to prevent accident, each worker must make a personal commitment to safe work practices.*

Menurut Mathis et. al. (2016) *occupational health and safety is a condition that refers to physical, mental and emotional stability In general so as to repair employee performance.*

Menurut Sucipto (2017) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari risiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan.

Menurut Larasati (2018) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tenang bagi karyawan.

Menurut Nyoto (2019) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa K3 adalah suatu upaya atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya untuk melindungi karyawan dari risiko cedera atau penyakit yang dapat terjadi selama bekerja, dan juga mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Ini menciptakan budaya kerja yang positif, dimana karyawan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak demi kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2021) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Larasati (2018) mengemukakan bahwa tujuan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu:

1. Melindungi keselamatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kejahteraanya.
2. Melindungi lingkungan dari kerusakan akibat pencemaran.
3. Melindungi keselamatan alat atau sumber produksi seperti permesinan, bahan baku, dll.
4. Kelancaran produksi dan meningkatkan efisiensi kerja.
5. Melindungi pekerja dari kemungkinan buruk karena kecerobohan kerja.

6. Mengurangi angka kematian pekerja.
7. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit lain yang diakibatkan sesame pekerja.
8. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.
9. Mengontrol semua resiko dan potensi kecelakaan yang menghasilkan kecalakaan dan kerusakan.
10. Mencegah kecelakaan.
11. Menghindari kerugian harta benda dan nyawa.
12. Menghindari kerugian perusahaan

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yaitu untuk melindungi karyawan dari kemungkinan buruk saat bekerja, mengontrol potensi adanya resiko kecelakaan kerja, dan mendapatkan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis. Dengan demikian karyawan akan merasa aman dan terlindungi pada saat bekerja.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3**

Menurut Mangkunegara (2021) terdapat beberapa penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja  
Kondisi ini meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
  - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

Menurut Kasmir (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja  
Artinya peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki maka keselamatan akan terjamin dan dapat terhindar dari kecelakaan yang diakibatkan oleh kerja.
2. Kualitas peralatan kerja  
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan  
Dalam maksud berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin. maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.
4. Semangat kerja  
Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.
5. Motivasi kerja  
Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
6. Pengawasan  
Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.
7. Umur alat kerja  
Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan karyawan. peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru sekalipun masih kelihatan baik.

Kasmir (2020) mengatakan, kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

1. Udara  
Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

2. Cahaya Kualitas  
Cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.
3. Kebisingan  
Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.
4. Aroma berbau  
Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.
5. Layout ruangan  
Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi K3, seperti lingkungan kerja, suhu udara, penerangan, peralatan yang sudah usang, tata letak ruangan dan emosi pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kelalaian karyawan dan perusahaan tidak akan mengalami kerugian.

#### **2.2.4 Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Menurut Kasmir (2020) terdapat beberapa indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Kondisi Kerja  
Yaitu keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
2. Pelayanan Kesehatan  
Yaitu manakala ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan Kerja  
Yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat di perusahaan sehingga mengganggu kesejatan pekerja.

Menurut Sumamur (2017) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Alat-alat pelindung kerja  
Yaitu tersedianya alat-alat pelindung diri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ruang kerja yang aman  
Yaitu tersedianya ruangan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.
3. Penggunaan peralatan kerja  
Yaitu karyawan bekerja dengan peralatan kerja yang sesuai dengan standar untuk mendukung pekerjaannya.
4. Ruang Kerja yang Sehat  
Yaitu terjaganya kebersihan dan kesehatan tempat karyawan bekerja, terhindar dari benda-benda dan zat berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Penerangan diruang kerja  
Yaitu tersedianya alat penerangan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator K3 dapat memberikan informasi mengenai tingkat keamanan dan kesehatan disuatu organisasi. Dengan memahami indikator-indikator ini dapat membantu organisasi dalam mengevaluasi upaya K3 untuk mengurangi risiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat.

## **2.3 Kepribadian**

### **2.3.1 Pengertian Kepribadian**

Kepribadian adalah memahami dan menjelaskan karakteristik individu yang konsisten dalam berbagai situasi dan waktu dan mengapa orang berbeda satu sama lain dalam cara berpikir, merasakan, dan berperilaku. Hal ini dapat mempengaruhi kecenderungan individu untuk terlibat dalam perilaku OCB.

Menurut Hartini., et. al (2021) kepribadian atau *personality* adalah sikap yang melekat pada diri seseorang dan biasanya merupakan ciri/ penanda (*signature*) pada setiap manusia.

Menurut Bernhard Tewal., et. al (2017) Menurut kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relative stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan, faktor sosial, budaya dan lingkungan.

Menurut Han, J. (2020) kepribadian adalah sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu yang akan membentuk kecenderungan secara konsisten dari pikiran, perasaan, dan bersikap, umumnya aktivitas keseharian dan khususnya dalam bekerja.

Menurut Robbins & Judje dalam Bernhard Tewel., et. al (2017) *personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment*.

Menurut Gibson dalam Bernhard Tewel., et. al (2017) *personality is a stable set of characteristics and tendencies that determine commonalities and differences in people's behavior*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan pola unik, perasaan, dan perilaku seseorang yang membentuk cara berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian adalah konstruksi kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti genetik, lingkungan, dan pengalaman individu. Secara keseluruhan, karyawan dengan ciri-ciri kepribadian yang positif lebih mungkin terlibat dalam perilaku OCB karena mereka cenderung lebih proaktif, kooperatif, dan bertanggung jawab.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian**

Menurut Purwanto (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian, sebagai berikut:

#### **1. Faktor Biologis**

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Kita mengetahui bahwa keadaan jasmani setiap orang sejak dilahirkan telah menunjukkan adanya perbedaan. Hal ini dapat kita lihat pada setiap bayi yang baru lahir. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak/ orang itu masing-masing. Keadaan fisik tersebut memainkan peranan yang penting pada kepribadian seseorang.

#### **2. Faktor Sosial**

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat; yakni manusia - manusia lain di sekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga ke dalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

### 3. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

#### a. Nilai-nilai (*Value*)

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

#### b. Adat dan Tradisi

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

#### c. Pengetahuan dan ketrampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

#### d. Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

#### e. Milik kebendaan

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian yang terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut (Bernhard Tewal et. al., 2017):

#### 1. Faktor Keturunan

Merujuk pada faktor genetik seorang individu, seperti bentuk fisik, bentuk wajah, tempramen, merupakan ciri-ciri yang dianggap sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua baik secara biologis, fisiologis, maupun psikologis.

## 2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan tempat kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial memiliki peran dalam membentuk kepribadian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian seseorang merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor biologis, sosial, kebudayaan, situasi, dan pengalaman hidup. Walaupun faktor-faktor tersebut berbeda-beda bagi setiap manusia, tetapi mereka saling berkontribusi dalam pembentukan karakteristik kepribadian yang unik bagi setiap individu.

### 2.3.3 Indikator Kepribadian

Menurut Bernhard Tewel et. al (2017) membagi indikator kepribadian ke dalam *The Five Factor Model of Personality*, sebagai berikut:

#### 1. *Extraversion*

Mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

#### 2. *Agreeableness*

Merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.

#### 3. *Conscientiousness*

Merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

#### 4. *Emotional Stability*

Menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

#### 5. *Openness to Experience*

Individu yang terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

Menurut McCrae dan Costa (2017) kepribadian lima besar (*Big Five Factor*) terdiri dari:

1. *Altruism*
2. *Nerotisme*
3. Keterbukaan pengalaman
4. Kesetujuan
5. Kesadaran

Jadi dapat disimpulkan bahwa ada beragam indikator dari kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik seseorang. Indikator tersebut yaitu, *extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, dan openness to experince*. Berbagai indikator tersebut dapat membantu untuk memberikan pemahaman yang baik tentang karakteristik dan perilaku seseorang.

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

### **2.4.1 Pengertian OCB**

Menurut Titien et. al (2022) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas yang diberikan, memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi dan tidak secara langsung dikaitkan dengan sistem pemberian imbalan secara formal.

Menurut Organ dalam Fory Armin Naway (2018) *helpful, costructive gestures exhibited by organization members and valued or appreciated by officials, but not related directly to individual productivity nor inhering in the enforceable requirements of the individuals role*.

Menurut Bolino dan Turnely dalam Fory Armin Naway (2018) *putting forth effort, doing more for your employer than the minimum requirements of your job. It includes such behaviors as taking on additional assigments, voluntary assiting other people at work, keeping up with the developments in one's field of profession, following company rules even when no one is looking, promoting and protecting the organization, and keeping a positive attitude and tolerating incoveniences at work*.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampikan pun tidak diberi hukuman.

Menurut Ali Tafriji (2021) OCB adalah perilaku individu yang secara sukarela melakukan sesuatu di atas dan melebihi uraian pekerjaan secara formal, tetapi memberikan kontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi, yang ditandai dengan membantu orang lain, membantu organisasi, mengambil peran dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan, dan menghindari perilaku kontraproduktif.

Menurut Said Ashlan (2022) OCB merupakan perilaku menolong orang lain tanpa pamrih, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh tanpa mengikat pada *job description* formal organisasi dan menjadi salah satu nilai tambah terhadap perilaku prososial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan diluar tugas-tugasnya, yang memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja dan keefektifan organisasi.

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

Menurut Afandi (2018), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya:

1. Disposisi individu dan motif individu  
Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan juga *locus of control* memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh pegawai. Selain disposisi individu, pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik untuk menunjukkan OCB.
2. Kecerdasan Emosional  
Kemampuan individu mengenali perasaan dalam diri sendiri dan orang lain serta memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dalam diri sendiri serta dalam hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang dapat menyesuaikan diri dengan emosi individu yang lain dan dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosional yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan serta lingkungannya.
3. Sikap Pegawai  
OCB tergantung pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi:
  - a. Komitmen Organisasi Dalam beberapa kasus, tingkat komitmen organisasi mempengaruhi timbulnya OCB. Tingginya tingkat komitmen organisasi tercermin dalam keterlibatan pegawai dalam permasalahan organisasi di luar penugasan secara umum.
  - b. Kepuasan Kerja Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Pegawai yang paling mungkin terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi. Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

## 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Menurut Farh, Zhong, & Organ dalam (Titien et. al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), yaitu:

1. Karakteristik individu
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik organisasi
4. Karakteristik kepemimpinan dan pertukaran yang terjadi di organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan organisasional, individual, dan budaya. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini maka akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berperilaku secara sukarela dan untuk meningkatkan OCB diantara karyawan dan berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan organisasi.

### 2.4.3 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Afandi (2018), indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan Organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Menurut Organ dalam Fory Armin Naway (2018) indikator dari OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai berikut:

1. *Altruism*  
Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
2. *Civic Virtue*  
Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.
3. *Conscientiousness*  
Menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
4. *Courtesy*  
Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportmanship*  
Menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. Menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator OCB mencakup berbagai tindakan yang menunjukkan keterlibatan karyawan dalam mendukung organisasi diluar tugas-tugasnya, yang meliputi *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Dengan memahami indikator-indikator ini dapat membantu perusahaan untuk mengenali dan menghargai perkembangan OCB diantara karyawan, yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut ini adalah penelitian-penelitian dengan topik serupa yang telah dilakukan sebelumnya dari banyak penulis dan peneliti :

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rifany Kuniawan dan Habibullah Jimad (2023) Pengaruh	X1: Kepribadian X2: Budaya Organisasi	Keperibadian: - <i>Ekstraversion</i> - <i>Agreeableness</i> - <i>Conscientiousness</i>	Analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reabilitas, uji	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan budaya organisasi berpengaruh positif serta

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> PT. Bintang Motor Group	Y: <i>Organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Neuroticism</i></li> <li><i>Openness</i> Budaya Organisasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionalisme</li> <li>- Sikap Terbuka</li> <li>- Keteraturan Guru</li> <li>- Jarak Dari Manajemen</li> <li>- Rasa Tidak Curiga.</li> </ul> </li> <li>OCB: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Altruism</i></li> <li>- <i>Conscientiousness</i></li> <li>- <i>Sportsmanship</i></li> <li>- <i>Courtesy</i></li> <li>- <i>Civic Virtue</i></li> </ul> </li> </ul>	normalitas.	signifikan terhadap OCB karyawan PT. Bintang Motor Group.
2.	Ceci Hairani, Mukmin Suryatni, Embun Suryani. 2022. Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pegawai dinas perdagangan Provinsi NTB)	X1: Kepribadian X2: Budaya Organisasi Y: OCB	<p>Kepribadian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabilitas Emosi</li> <li>- Extra Versi</li> <li>- Terbuka terhadap hal-hal baru</li> <li>- Mudah akur/ ke bersepakat</li> <li>- Berhati-hati</li> </ul> <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>- Perhatikan pada hal detail</li> <li>- Orientasi pada hasil</li> <li>- Orientasi pada orang</li> <li>- Orientasi pada</li> <li>- Agresivitas</li> <li>- Stabilitas</li> </ul> <p>OCB:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Altruism</i></li> <li>- <i>Conscientiousness</i></li> <li>- <i>Sportsmanship</i></li> <li>- <i>Courtesy</i></li> <li>- <i>Civic Virtue</i></li> </ul>	Analisis Jalur (Path Analysis) Uji Validitas Uji Reabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Uji Multikolinearitas Uji Heterokedastisitas Uji T Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung dan tidak langsung variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap variabel <i>organizational citizenship behavior</i> melalui variabel komitmen organisasional

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Mawardi dan Ropikoh Sri Windari (2021) Pengaruh <i>Big Five Personality</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang	X1: <i>Big Five Personality</i> X2: Komitmen Organisasi Y1: OCB	<i>Big Five Personality</i> : - <i>Ekstraversi</i> - <i>Agreeableness</i> - <i>Conscientiousness</i> - <i>Neuroticism</i> - <i>Openness</i>  Komitmen Organisasi: - <i>Affective</i> - <i>Countinuanance</i> - <i>Normatif</i>  OCB: - <i>Altruism</i> - <i>Civic virtue</i> - <i>Conscientiousness</i> - <i>Courtescy</i> - <i>Sportsmanship</i>	Analisis regresi berganda, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Persamaan regresi, Koefisien determinasi, Uji parsial (uji t), Uji f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>big five personality</i> dan komitmen organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Secara parsial variabel <i>big five personality</i> adalah yang paling dominan yang mempengaruhi OCB.
4.	Panzi Barza dan Juli Arianti (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru Baru	X1: Kecerdasan Emosional X2: Disiplin Kerja X3: K3 Y: OCB	Kecerdasan Emosional: - Pengenalan Diri - Pengendalian Diri - Motivasi - Empati - Keterampilan Sosial  Disiplin Kerja: - Kehadiran - Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja - Ketaatan Pada Standar Kerja - Bekerja Etis  K3 : - Lingkungan - Mesin & alat kerja - Manusia  <i>Organizational Citizenship Behavior</i> : - <i>Altruism</i> - <i>Conscientiousness</i> - <i>Civic virtue</i> - <i>Courtescy</i> - <i>Sportsmanship</i>	Uji validitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Darojat Y, Kesi W, dan Indarto. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Tenaga kerja Rumah Sakit	X1: K3  X2: Budaya Kerja  X3: Kepuasan Kerja  Y1: OCB  Y2: Kinerja	<p>K3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manajemen Risiko</li> <li>- Keselamatan &amp; keamanan</li> <li>- Pelayanan kesehatan kerja</li> <li>- Pengelolaan bahan berbahaya &amp; beracun</li> <li>- Pencegahan &amp; pengendalian kebakaran</li> <li>- Pengelolaan prasarana</li> <li>- Kesiapsiagaan kondisi darurat</li> </ul> <p>Budaya Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas</li> <li>- Jujur dalam bekerja</li> <li>- Komitmen kerja</li> <li>- Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>- Mampu bekerja sama</li> </ul> <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Pekerjaan itu sendiri</li> <li>- Rekan kerja</li> <li>- Atasan</li> <li>- Promosi</li> <li>- Lingkungan kerja</li> </ul> <p>OCB:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sportmanship</i></li> <li>- <i>Civic virtue</i></li> <li>- <i>Conscientiousness</i></li> <li>- <i>Altruism</i></li> <li>- <i>Courtesy</i></li> </ul> <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Efektifitas</li> <li>- Kemandirian</li> </ul>	Uji validitas, uji reabilitas, <i>Structural Equation Modeling</i>	<p>Hasil analisa yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa K3 secara tidak langsung melalui OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi jika secara langsung tanpa melalui OCB pengaruhnya positif dan signifikan. Budaya kerja secara tidak langsung melalui OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>akan tetapi budaya kerja secara langsung tanpa adanya OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja secara tidak langsung melalui OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akan tetapi kepuasan kerja secara langsung tanpa adanya OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

Sumber : Data Sekunder (2019-2023)

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Dalam lingkungan kerja modern ditandai dengan dinamika bisnis yang tinggi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah diakui sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Said Ashlan (2022) OCB merupakan perilaku menolong orang lain tanpa pamrih, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh tanpa mengikat pada *job description* formal organisasi dan menajadi salah satu nilai tambah terhadap perilaku prososial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Afandi (2018), indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. *Altruism*
2. *Courtesy*
3. *Sportsmanship*
4. *Civic virtue*
5. *Conscientiousness*

OCB merujuk pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas resmi mereka, seperti membantu rekan kerja, menyumbangkan ide-ide kreatif, atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Meskipun OCB memberikan manfaat signifikan bagi organisasi, masih banyak yang harus dipahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku ini. Salah satu aspek tersebut yaitu Keselamatan dan Kesejahteraan kerja (K3).

Menurut Kasmir (2020) Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, sedangkan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama melakukan pekerjaan. Menurut Kasmir (2020) terdapat beberapa indikator dalam keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Kondisi Kerja
2. Pelayanan Kesehatan
3. Lingkungan Kerja

K3 telah dianggap sebagai salah satu aspek utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif. Karyawan yang merasa dilindungi dan aman di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam perilaku yang berkontribusi pada keseluruhan keberhasilan organisasi. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panzi Barza dan Juli Arianti (2019) menyatakan bahwa K3 berpengaruh secara positif terhadap OCB, yang artinya jika K3 karyawan ditingkatkan maka OCB juga akan meningkat. Selain K3, kepribadian juga memainkan peran dalam membentuk perilaku ditempat kerja.

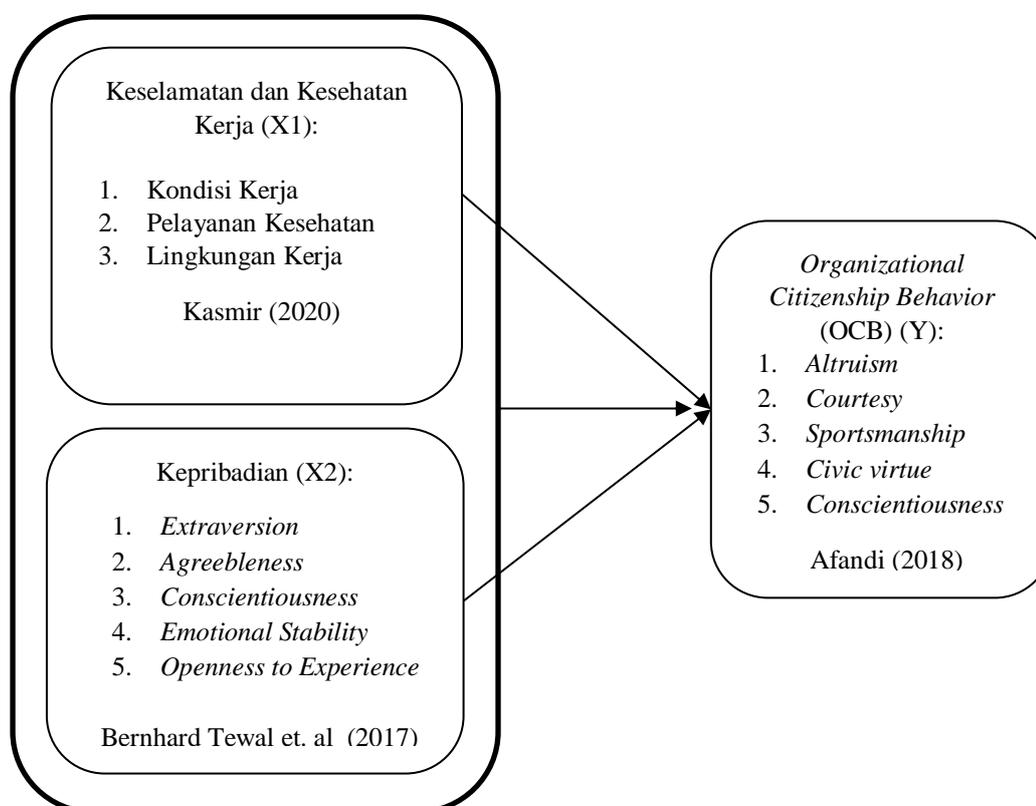
Menurut Han, J. (2020) kepribadian adalah sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu yang akan membentuk kecenderungan secara konsisten dari pikiran, perasaan, dan bersikap, umumnya aktivitas keseharian dan khususnya dalam bekerja.

Menurut Bernhard Tewal et. al (2017) membagi indikator kepribadian ke dalam *The Five Factor Model of Personality*, sebagai berikut:

1. *Extraversion*
2. *Agreeableness*
3. *Conscientiousness*
4. *Emotional Stability*
5. *Openness to Experience*

Kepribadian karyawan juga dikenal sebagai faktor yang signifikan dalam membentuk perilaku di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifany Kuniawan dan Habibullah Jimad (2023) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, maka konstelasi penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Konstelasi Penelitian

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh K3 terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh
2. Diduga terdapat pengaruh kepribadian Karyawan terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh
3. Diduga terdapat pengaruh K3 dan Kepribadian Karyawan terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah verifikatif, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penulis juga menggunakan ordinal pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X1 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan variabel X2 (kepribadian karyawan) dan Variabel Y (*organizational citizenship behavior*).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh K3 dan kepribadian karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel X1 (*independent*) dengan indikator: kondisi kerja, pelayanan kesehatan, dan lingkungan kerja. Kepribadian karyawan sebagai variabel X2 dengan indikator: *extraversion, conscientiousness, agreeableness, emotional stability, openness to experience*. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Y (*dependent*) dengan indikator: *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, conscientiousness*.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual atau perorangan. Analisis individual maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari respon individu atau perorangan karyawan Ekowisata Land.euh yang berjumlah 37 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan proposal ini, penulis melakukan penelitian di Ekowisata Land.euh yang berlokasi di Cibedug, Kec. Ciawi Kab. Bogor, Jawa Barat.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data kesehatan dan kecelakaan kerja pada periode tahun 2023.

#### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Menyatakan bahwa data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara. Dalam hal ini data skunder didapat dengan cara mengumpulkan data dari perusahaan.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yaitu K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan kepribadian karyawan, variabel terikat (*dependent*) yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Kondisi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja tidak dalam keadaan lelah</li> <li>2. Siap fisik maupun mental</li> <li>3. Memiliki stamina yang cukup</li> </ol>	Interval
	Pelayanan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaminan kesehatan dari perusahaan</li> <li>2. Menyediakan obat-obatan</li> <li>3. Prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3</li> </ol>	Interval
	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas kerja yang sudah cukup memadai, seperti alat pelindung diri</li> <li>2. Hubungan sesama rekan kerja sangat baik</li> <li>3. Menjamin keamanan karyawan dalam bekerja</li> </ol>	Interval
Keperibadian Karyawan (X2)	<i>Extraversion</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah berbaur dengan orang-orang baru</li> <li>2. Sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan</li> <li>3. Merupakan individu yang tegas</li> </ol>	Interval
	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Tidak suka menunda pekerjaan</li> <li>3. Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan</li> </ol>	Interval
	<i>Agreeableness</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja sama dalam tim</li> <li>2. Mudah simpatik dan peduli terhadap orang</li> <li>3. Mampu menjaga rahasia perusahaan</li> </ol>	Interval
	<i>Emotional Stability</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Individu yang mandiri</li> <li>2. Mudah merasa terganggu</li> <li>3. Orang yang jujur dan berani terus terang</li> </ol>	Interval
	<i>Openness to Experience</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan</li> </ol>	Interval

Variabel	Indikator	Alat Ukur	Skala Pengukuran
		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Suka tantangan dan mencoba hal baru</li> <li>3. Mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja</li> </ol>	
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Peduli terhadap kondisi rekan kerja</li> <li>3. Membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri di lingkungan kerja</li> </ol>	Interval
	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersedia tidak menambah waktu istirahat</li> <li>2. Patuh Terhadap aturan-aturan di tempat kerja</li> <li>3. Datang lebih awal sebelum jam masuk kerja</li> </ol>	Interval
	<i>Sportmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan</li> <li>2. Sikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif perusahaan</li> <li>3. Tidak mengeluh saat ada pekerjaan tambahan</li> </ol>	Interval
	<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya</li> <li>2. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>3. Tidak mengganggu hak karyawan yang lain</li> </ol>	Interval
	<i>Civic Vitue</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan</li> <li>2. Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi perusahaan</li> <li>3. Mengikuti perubahan-perubahan yang ada di pekerjaan</li> </ol>	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sampling jenuh/sensus yaitu metode penarikan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang di bagian operasional pada Ekowisata Land.euh.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data ini dengan 2 cara yaitu:

- a. Observasi,  
Yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan pada Ekowisata Land.euh.
- b. Survey:
  - Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Jawaban setiap item pernyataan menggunakan diukur dengan menggunakan skala *likert*, sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert K3 dan Kepribadian**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2017

**Tabel 3.3 Skala Likert OCB**

Keterangan	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono, 2017

## 2. Data Sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan, seperti:

### a. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertai, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

### b. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan yang bersumber dari perusahaan atau pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.

## 3.7 Uji Instrument Data

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika ada butir pertanyaan kusioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kusioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kusioner kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan apabila tidak valid  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

---

Keterangan :

$r_{hitung}$	= koefisien korelasi
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah skor total (seluruh item)
$\sum XY$	= jumlah hasil pengamatan X dan Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
n	= jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel K3**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.648	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0.628	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0.731	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0.734	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0.641	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0.706	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0.674	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0.610	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0.611	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan variabel K3 didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 9 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepribadian Karyawan**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.695	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0.648	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0.713	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0.729	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0.750	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0.631	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0.625	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0.756	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0.766	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0.675	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	0.727	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12	0.704	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13	0.723	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14	0.646	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	0.712	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan variabel Kepribadian didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel OCB**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.513	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
2	0.592	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
3	0.547	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
4	0.509	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
5	0.522	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
6	0.669	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
7	0.551	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
8	0.689	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
9	0.613	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
10	0.630	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
11	0.656	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
12	0.618	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
13	0.604	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
14	0.505	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
15	0.535	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan variabel OCB didapatkan hasil seluruh pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang telah reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0,6$ . Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah Item

$\sum s_i^2$  = Jumlah Varians tiap-tiap skor

$S_t^2$  = Varians total

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas untuk variabel K3, kepribadian karyawan, dan OCB:

### 1. Uji Reliabilitas K3

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas K3**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil Output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,837 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel K3 dinyatakan reliabel.

### 2. Uji Reliabilitas Kepribadian Karyawan

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil Output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,923 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel Kepribadian dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Reliabilitas OCB

**Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas OCB**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Hasil Output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,853 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel OCB dinyatakan reliabel.

## 3.8 Metode Pengolahan / Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent variabel dependent yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian.

Total tanggapan responden = \_\_\_\_\_

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%”. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.10 Interpretasi Hasil**

Skala	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
21% - 40%	Tidak Setuju/Pernah
41% - 60%	Kurang Setuju/Kadang-Kadang
61% - 80%	Setuju/Sering
81% - 100%	Sangat Setuju/Selalu

Sumber: Sugiyono, 2017

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software SPSS. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ , berarti tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Harvey yaitu meregresikan nilai absoluteresidual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai p value  $\geq 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika nilai  $p \text{ value} \leq 0.05$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas

### 3.8.3 Uji t

Menurut Sugiyono (2017) Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel kepribadian karyawan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan menganggap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel kepribadian lainnya konstan. Cara pengujian parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Jika nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
- b) Jika nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

### 3.8.4 Uji F

Menurut Sugiyono (2017) Uji f digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel kepribadian yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Jika nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan terhadap variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.
- b) Jika nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.

### 3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel idenpedent. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) Terhadap Variabel X2 (Kepribadian) terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

Persamaan rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = *Organizational Citizenship Behaviour*
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepribadian
- b<sub>n</sub> = Koefisien Regresi
- e = Tolerir Kesalahan Pengambilan Sampel

### 3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam merangkan variasi variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien derterminasi bekisar nol sampai satu. Jika nilai koefisien determinasi tinggi berarti variabel-variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan Kepribadian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Ghozali (2018) Rumusnya yaitu :

Keterangan :

- KD = Koefisien determinasi
- r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Ekowisata Land.euh**

Land.euh merupakan salah satu ekowisata di Resort PTN Tapos yang berlokasi di Desa Cibeduk, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor dan merupakan salah satu tempat ekowisata yang termasuk ke dalam naungan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango. Pengelolaan ekowisata Land.euh bertujuan untuk pengawasan hutan konservasi di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, serta mendorong budaya dan mendorong UMKM bisnis masyarakat yang ada pada sekitar Kawasan Land.euh.

Ekowisata Land.euh merupakan salah satu ekowisata conservation camp dan sebagai motor penggerak masyarakat sekitar khususnya dibidang wisata berkelanjutan dengan model bisnis perencanaan, pelaksanaan dan pengembangannya pariwisata berbasis komunitas, yaitu suatu bentuk kepariwisataan yang mengedepankan kepemilikan dan peran serta aktif masyarakat. Memberikan edukasi kepada masyarakat lokal maupun pengunjung serta mengedepankan perlindungan kepada budaya, lingkungan sekitar dan juga memberikan manfaat secara ekonomi kepada masyarakat.

Land.euh adalah wilayah yang lebih mengarah pada sentra wisata dengan ikon sebagai “*Camp Graund*”. Konsep yang ditawarkan dalam pengembangan Land.euh ini yaitu memberikan beberapa paket wisata bagi pengunjung seperti *camp and traking, event jeep, wedding, event motor trail, workshoop*. Selain itu Land.euh ini menyediakan beberapa produk dari bambu termasuk *cafe and bar, furniture, bangunan full bilik, bangunan terbuka, meja ruang tamu meja makan dan beberapa aneka saung yang terbuat dari bambu merchandise* lainnya.

##### **4.1.2 Visi Misi**

Ekowisata Land.euh memiliki visi dan misi yang yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi dari ekowisata Land.euh adalah sebagai berikut :

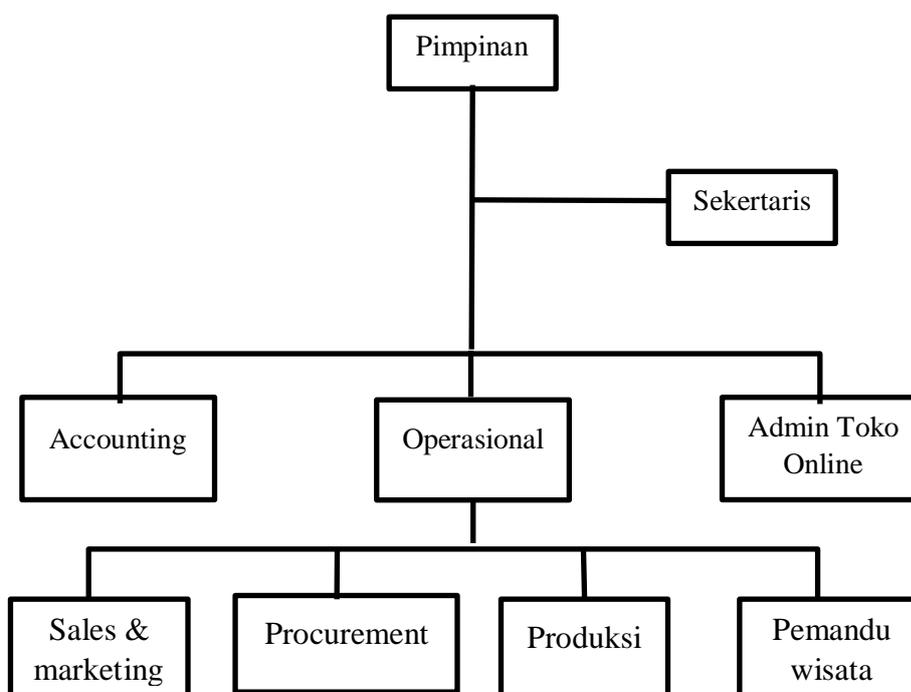
###### **1. Visi**

- Sarana akomodasi yang ramah lingkungan dan mendukung pelestarian alam
- Memanfaatkan kekayaan sumberdaya alam Taman Nasional Gunung Gede-Pangrango dan budaya lokal masyarakat sekitar kawasan sebagai objek daya tarik ekowisata secara berkelanjutan melalui paket ekowisata alam dan ekowisata budaya.

## 2. Misi

Menjadi salah satu model bisnis resort ekowisata berkelanjutan, yang memupuk koeksistensi antara alam, manusia dan kehidupan liar secara harmonis.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Ekowisata Land.euh



Sumber: Ekowisata Land.euh, 2024

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut merupakan uraian tugas dan kewajiban setiap bagian yang ada di ekowisata Land.euh:

#### 1. Pimpinan

Pimpinan mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan

#### 2. Sekertaris

Sekretaris berada di bawah pimpinan dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan serta mempunyai tugas membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan pelaksanaan kebijakan

#### 3. Accounting

Accounting mempunyai tugas pokok merencanakan, mencatat pemasukan dan pengeluaran, mengevaluasi dan menyusun bahan perencanaan anggaran untuk kegiatan serta memberikan laporan keuangan pada pimpinan.

4. Admin toko online  
Admin toko bertugas untuk menjawab chat calon pembeli dan melakukan followup jika diperlukan, memproses pesanan dan melakukan packing pesanan dari pembeli serta menangani permasalahan komplain pembeli.
5. Operasional  
Operasional mengelola, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional agar sesuai dengan target dan sasaran mutu yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

#### 4.1.4 Profile Responden

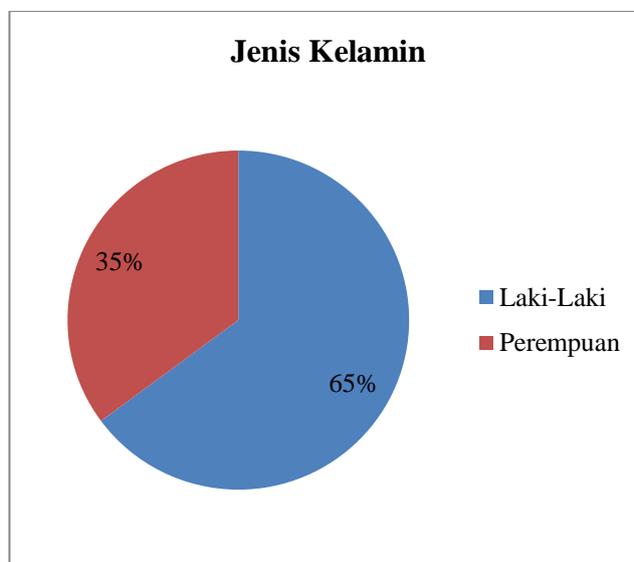
Profile responden dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan ekowisata Land.euh Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 37 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	24	64%
Perempuan	13	34%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

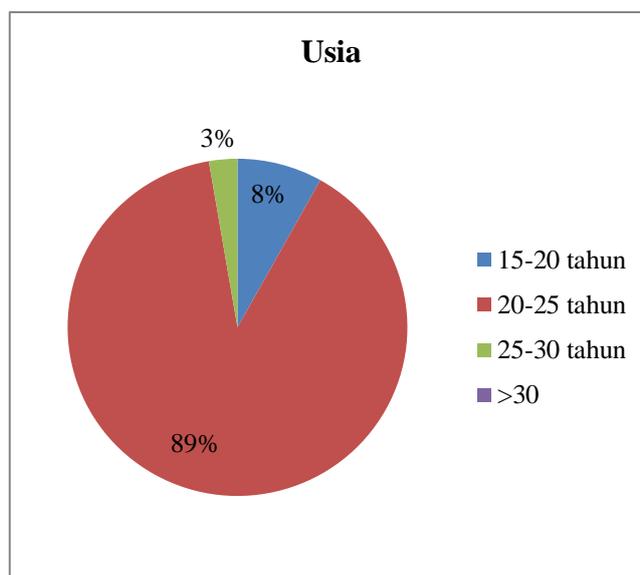
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden dengan jenis kelamin perempuan dengan nilai persentase 35% dan jenis kelamin laki-laki berpersentase sebesar 65%. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan pada ekowisata Land.euh ini mayoritas laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
15-20 tahun	3	8%
20-25 tahun	33	89%
25-30 tahun	1	3%
>30	0	0%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

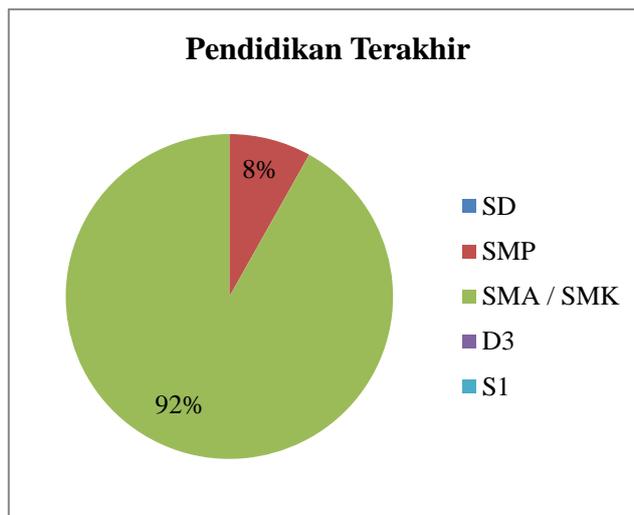
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 15-20 Tahun sebanyak 8% Kemudian dengan rentan usia 20-25 Tahun 89% Kemudian dengan rentan usia 25-30 Tahun 3% . Jadi karyawan pada Ekowisata Land.euh didominasi yang berusia 20-25 Tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase(%)
SD	0	0%
SMP	3	8%
SMA / SMK	34	92%
D3	0	0%
S1	0	0%
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024



**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 8% dan SMA/SMK sebanyak 92%. Jadi karyawan pada Ekowisata Land.euh didominasi oleh yang berpendidikan SMA/SMK.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

#### 4.2.1.1 Analisis Deskriptif Kompensasi Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel K3 terdiri atas 9 dimensi yang berasal dari 3 indikator, dapat disajikan dalam tabel berikut:

#### 1. Kondisi Kerja

**Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja Tidak Dalam Keadaan Lelah”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	53%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 40%, kurang setuju 12%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan mengenai “Bekerja tidak dalam keadaan lelah”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bekerja tidak dalam keadaan lelah” yaitu sebesar 86% berada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan bekerja tidak dalam keadaan lelah.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Siap Fisik Maupun Mental Saat Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	51%
Setuju	4	13	52	33%
Kurang Setuju	3	8	24	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51%, setuju 33%, kurang setuju 15%, tidak setuju 15%. Dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Siap fisik maupun mental saat bekerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Siap fisik maupun mental saat bekerja” yaitu sebesar 84% berada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan siap fisik maupun mental saat bekerja.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Stamina Yang Cukup Saat Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	44%
Setuju	4	20	80	50%
Kurang Setuju	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 44%, setuju 50%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 44% pada pernyataan mengenai “Memiliki stamina yang cukup saat bekerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Memiliki stamina yang cukup saat bekerja” yaitu sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki stamina yang cukup saat bekerja.

## 2. Pelayanan Kesehatan

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapatkan Jaminan Kesehatan Dari Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	58%
Setuju	4	14	56	34%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 58%, setuju 34%, kurang setuju 7%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 58% pada pernyataan mengenai “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan Obat-Obatan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	48%
Setuju	4	16	64	41%
Kurang Setuju	3	6	18	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 48%, setuju 41%, kurang setuju 11%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 48% pada pernyataan mengenai “Perusahaan menyediakan obat-obatan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “perusahaan menyediakan obat-obatan” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan obat-obatan.

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya Prosedur Yang Jelas Untuk Melaporkan Insiden K3”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	50%
Setuju	4	18	72	45%
Kurang Setuju	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50%, setuju 45%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 50% pada pernyataan mengenai “Adanya prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Adanya prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3” yaitu sebesar 87% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa adanya prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3.

### 3. Lingkungan Kerja

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Kerja Yang Sudah Cukup Memadai, Seperti Alat Pelindung Diri”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	52%
Setuju	4	12	48	31%
Kurang Setuju	3	8	24	16%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	154	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 52%, setuju 31%, kurang setuju 16%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 52% pada pernyataan mengenai Fasilitas Kerja yang Sudah Cukup Memadai, Seperti Alat Pelindung Diri”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Fasilitas Kerja yang Sudah Cukup Memadai, Seperti Alat Pelindung Diri” yaitu sebesar 83% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa Fasilitas Kerja yang Sudah Cukup Memadai, Seperti Alat Pelindung Diri.

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan Sesama Rekan Sangat Baik Dalam Mengingatnkan Untuk Menggunakan APD”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	47%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 47%, setuju 48%, kurang setuju 6%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 47% pada pernyataan mengenai “Hubungan sesama rekan kerja sangat baik dalam mengingatnkan untuk menggunakan APD”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan sesama rekan kerja sangat baik dalam mengingatnkan untuk menggunakan APD” yaitu sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa hubungan sesama rekan kerja sangat baik dalam mengingatnkan untuk menggunakan APD.

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Menjamin Keamanan Karyawan Dalam Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	53%
Setuju	4	15	60	38%
Kurang Setuju	3	5	15	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 38%, kurang setuju 9%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan mengenai “Menjamin keamanan karyawan dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Menjamin keamanan karyawan dalam bekerja” sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Variabel K3**

No	K3 (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b>Kondisi Kerja</b>			
1	Bekerja tidak dalam keadaan lelah	87%	86%
2	Siap fisik maupun mental saat bekerja	84%	
3	Memiliki stamina yang cukup saat bekerja	86%	
<b>Pelayanan Kesehatan</b>			
1	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	88%	87%
2	Perusahaan menyediakan obat-obatan	85%	
3	Adanya prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3	87%	
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	Fasilitas kerja yang sudah cukup memadai, seperti alat pelindung diri	83%	85%
2	Hubungan sesama rekan kerja sangat baik dalam mengingatkan untuk menggunakan APD	86%	
3	Menjamin keamanan karyawan dalam bekerja	86%	
Rata-Rata			86%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai variabel K3 yaitu sebesar 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya K3 pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 87%, nilai tertinggi pada pernyataan “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan” yaitu sebesar 88%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “perusahaan menyediakan obat-obatan”. Pada pernyataan terendah artinya perusahaan perlu menyediakan obat-obatan lebih lengkap untuk karyawan.

**Tabel 4.14 Hasil Statistik K3 pada Ekowisata Land.euh**

Statistics		
K3		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		38.68
Median		40.00
Mode		41
Std. Deviation		3.916
Variance		15.336
Range		15
Minimum		30
Maximum		45
Sum		1431

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata K3 berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 38,68 dengan *range* 15 dan total skor 1431. Untuk mengetahui bagaimana K3 di Ekowisata Land.euh, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

---



---

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata teoritis sebesar 27 dan skor rata-rata empiris sebesar 38,68, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis yaitu  $38,68 > 27$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada variabel K3 baik.

#### 4.2.1.2 Analisis Deskriptif Kepribadian Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel Kepribadian terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel berikut:

##### 1. *Extraversion*

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mudah Berbaur Dengan Orang-Orang Baru”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	45%
Setuju	4	17	68	44%
Kurang Setuju	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45%, setuju 44%, kurang setuju 12%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 45% pada pernyataan mengenai “Karyawan mudah berbaur dengan orang-orang baru”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mudah berbaur dengan orang-orang bary” yaitu sebesar 84% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mudah berbaur dengan orang-orang baru.

**Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “ Sering Mengikuti Berbagai Kegiatan Dalam Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	46%
Setuju	4	13	52	34%
Kurang Setuju	3	10	30	20%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	152	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 46%, setuju 34%, kurang setuju 20%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan mengenai “Sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan” yaitu sebesar 82% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan.

**Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Merupakan Individu Yang Tegas**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	44%
Setuju	4	19	76	48%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	158	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 49%, setuju 51%, kurang setuju 0%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan mengenai “Karyawan merupakan individu yang tegas”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan merupakan individu yang tegas” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan merupakan individu yang tegas.

2. *Conscientiousness***Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	53%
Setuju	4	15	60	38%
Kurang Setuju	3	5	15	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 38%, kurang setuju 9%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan mengenai “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya Tidak Suka Menunda Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	56%
Setuju	4	14	56	35%
Kurang Setuju	3	5	15	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 56%, setuju 35%, kurang setuju 9%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Karyawan tidak suka menunda pekerjaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak suka menunda pekerjaan” yaitu sebesar 87% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan tidak suka menunda pekerjaan.

**Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	45%
Setuju	4	18	72	46%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45%, setuju 46%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan mengenai “Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 84% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Agreeableness

**Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Bekerja Sama Dalam Tim”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	42%
Setuju	4	18	72	46%
Kurang Setuju	3	6	18	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	155	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42%, setuju 46%, kurang setuju 12%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 42% pada pernyataan mengenai “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerja sama dalam tim” yaitu sebesar 84% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mampu bekerja sama dalam tim.

**Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai "Saya Mudah Simpatik dan Peduli Terhadap Orang Lain"**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	53%
Setuju	4	16	64	40%
Kurang Setuju	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 40%, kurang setuju 7%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan mengenai “Karyawan mudah simpatik dan peduli terhadap orang lain”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mudah simpatik dan peduli terhadap orang lain” yaitu sebesar 87% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mudah simpatik dan peduli terhadap orang lain.

**Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Menjaga Rahasia Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	63%
Setuju	4	14	56	34%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 63%, setuju 34%, kurang setuju 4%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 63% pada pernyataan mengenai “Karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan” yaitu sebesar 90% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan.

4. *Emotional Stability***Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Individu Yang Mandiri”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	45%
Setuju	4	18	72	46%
Kurang Setuju	3	5	15	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 45%, setuju 46%, kurang setuju 10%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 45% pada pernyataan mengenai “karyawan individu yang mandiri”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan individu yang mandiri” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan individu yang mandiri.

**Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Tidak Mudah Merasa Terganggu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	41%
Setuju	4	20	80	51%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 41%, setuju 51%, kurang setuju 8%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan mengenai “karyawan tidak mudah merasa terganggu”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan tidak mudah merasa terganggu” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan tidak mudah merasa terganggu.

**Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Orang Yang Jujur dan Berani Terus Terang”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	56%
Setuju	4	13	52	33%
Kurang Setuju	3	6	18	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	160	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 56%, setuju 33%, kurang setuju 11%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 56% pada pernyataan mengenai “Karyawan orang yang jujur dan berani terus terang”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan orang yang jujur dan berani terus terang” yaitu sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan orang yang jujur dan berani terus terang.

##### 5. *Openness to Experience*

**Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Cepat Dalam Memahami Tugas dan Tanggung Jawab Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	51%
Setuju	4	15	60	38%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	156	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 51%, setuju 38%, kurang setuju 8%, tidak setuju 0%, dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan mengenai “karyawan cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan” yaitu sebesar 84% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

**Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Suka Tantangan dan Mencoba Hal Baru”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	49%
Setuju	4	19	76	47%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 49%, setuju 47%, kurang setuju 4%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan mengenai “karyawan suka tantangan dan mencoba hal baru”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan suka tantangan dan mencoba hal baru” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan suka tantangan dan mencoba hal baru.

**Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu Meminimalisir Kesalahan Saat Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	42%
Setuju	4	19	76	49%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		37	155	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42%, setuju 49%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 42% pada pernyataan mengenai “karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja yaitu sebesar 84% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja.

**Tabel 4.30 Tanggapan Responden Variabel Kepribadian**

NO	Kepribadian (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b><i>Extraversion</i></b>			
1	Mudah berbaur dengan orang-orang baru	84%	84%
2	Sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan	82%	
3	Merupakan individu yang tegas	85%	
<b><i>Conscientiousness</i></b>			
1	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	86%	86%
2	Tidak suka menunda pekerjaan	87%	
3	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	84%	
<b><i>Agreeableness</i></b>			
1	Mampu bekerja sama dalam tim	84%	97%
2	Mudah simpatik dan peduli terhadap orang	87%	

NO	Kepribadian (Pertanyaan)	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
3	Mampu menjaga rahasia perusahaan	90%	
<b>Emotional Stability</b>			
1	Individu yang mandiri	85%	85%
2	Tidak mudah merasa terganggu	85%	
3	Orang yang jujur dan berani terus terang	86%	
<b>Openness to Experience</b>			
1	Cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan	84%	85%
2	Suka tantangan dan mencoba hal baru	88%	
3	Mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja	84%	
Rata-Rata			86%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai variabel Kepribadian yaitu sebesar 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya Kepribadian pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ke-3 yaitu *agreeableness* dengan persentase 97% pada pernyataan “Mampu menjaga rahasia perusahaan” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 84% pada pernyataan “mampu bekerja sama dalam tim”. Artinya pada pernyataan terendah karyawan perlu mengembangkan diri agar mampu bekerja sama dalam tim.

**Tabel 4.31 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian Karyawan Statistics**

Kepribadian Karyawan		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		64.14
Median		66.00
Mode		68
Std. Deviation		6.868
Variance		47.176
Range		26
Minimum		48
Maximum		74
Sum		2373

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata K3 berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,14 dengan *range* 26 dan total skor 2373. Untuk mengetahui bagaimana kepribadian karyawan di Ekowisata Land.euh, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata teoritis sebesar 45 dan skor rata-rata empiris sebesar 64,14, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis yaitu  $64,14 > 45$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada variabel kepribadian karyawan baik.

#### 4.2.1.3 Analisis Deskriptif OCB Pada Ekowisata Land.euh

Penilaian terhadap variabel OCB terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel berikut:

##### 1. *Altruism*

**Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Membantu Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	48%
Sering	4	17	68	43%
Kadang-Kadang	3	4	12	8%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 48%, sering 43%, kadang-kadang 8%, pernah 1%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 48% pada pernyataan mengenai “Karyawan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Peduli Terhadap Kondisi Rekan Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	54%
Sering	4	19	76	46%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	166	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 54%, sering 46%, kadang-kadang 0%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan mengenai “Karyawan peduli terhadap kondisi rekan kerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan peduli terhadap kondisi rekan kerja” yaitu sebesar 90% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Membantu Rekan Kerja Baru Menyesuaikan Diri Dilingkungan Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	58%
Sering	4	17	68	41%
Kadang-Kadang	3	0	0	0%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	165	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 58%, sering 41%, kadang-kadang 0%, pernah 1%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 58% pada pernyataan mengenai “membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri dilingkungan kerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri dilingkungan kerja” yaitu sebesar 89% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri dilingkungan kerja.

## 2. *Conscientiousness*

**Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Bersedia Tidak Menambah Waktu Istirahat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	21	84	54%
Kadang-Kadang	3	2	6	4%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 41%, sering 54%, kadang-kadang 4%, pernah 1%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan mengenai “bersedia tidak menambah waktu istirahat”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “bersedia tidak menambah waktu istirahat” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu bersedia tidak menambah waktu istirahat

**Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Patuh Terhadap Aturan-Aturan Ditempat Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	47%
Sering	4	20	80	49%
Kadang-Kadang	3	2	6	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	161	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 47%, sering 49%, kadang-kadang 4%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan mengenai “patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja” yaitu sebesar 87% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja.

**Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Datang Lebih Awal Sebelum Jam Masuk Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	58%
Sering	4	15	60	37%
Kadang-Kadang	3	3	9	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 58%, sering 37%, kadang-kadang 5%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 58% pada pernyataan mengenai “datang lebih awal sebelum jam masuk kerja”.

---

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “datang lebih awal sebelum jam masuk kerja” yaitu sebesar 89% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu datang lebih awal sebelum jam masuk kerja.

### 3. *Sportmanship*

**Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan Toleransi Terhadap Yang Kurang Ideal Dalam Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	29%
Sering	4	24	96	63%
Kadang-Kadang	3	4	12	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	153	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 29%, sering 63%, kadang-kadang 8%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 63% pada pernyataan mengenai “memberikan toleransi terhadap yang kurang ideal dalam perusahaan”.

---

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “memberikan toleransi terhadap yang kurang ideal dalam perusahaan” yaitu sebesar 83% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu memberikan toleransi terhadap yang kurang ideal dalam perusahaan.

**Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Sikap Jujur, Sehingga Dapat Lebih Menekankan Aspek-Aspek Positif Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	52%
Sering	4	17	68	42%
Kadang-Kadang	3	3	9	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 52%, sering 42%, kadang-kadang 6%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan mengenai “sikap jujur, sehingga dapat menekankan aspek-aspek positif perusahaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “sikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif perusahaan” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu bersikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif perusahaan.

**Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Mengeluh Saat Ada Pekerjaan Tambahan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	44%
Sering	4	19	76	48%
Kadang-Kadang	3	4	12	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	158	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 44%, sering 48%, kadang-kadang 8%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 48% pada pernyataan mengenai “Tidak Mengeluh Saat Ada Pekerjaan Tambahan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tidak Mengeluh Saat Ada Pekerjaan Tambahan” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu tidak mengeluh saat ada pekerjaan tambahan.

#### 4. *Courtesy*

**Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Mengingatnkan Rekan Kerja Untuk Menyelesaikan Tugasnya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	21	84	53%
Kadang-Kadang	3	3	9	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	158	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 41%, sering 53%, kadang-kadang 6%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 53% pada pernyataan mengenai “mengingatnkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “mengingatnkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

**Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	49%
Sering	4	20	80	49%
Kadang-Kadang	3	1	3	2%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	163	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 49%, sering 49%, kadang-kadang 2%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dan selalu dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan mengenai “menjaga hubungan baik dengan rekan kerja”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “menjaga hubungan baik dengan rekan kerja” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

**Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Mengganggu Hak Karyawan Yang Lain”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	49%
Sering	4	19	76	47%
Kadang-Kadang	3	2	6	4%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 49%, sering 47%, kadang-kadang 4%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan mengenai “Tidak mengganggu hak karyawan lain”.

---

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “tidak mengganggu hak karyawan lain” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu tidak mengganggu hak karyawan lain.

5. *Civic Virtue*

**Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Mempertimbangkan Hal-Hal Terbaik Untuk Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	50%
Sering	4	17	68	43%
Kadang-Kadang	3	3	9	6%
Pernah	2	1	2	1%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 50%, sering 43%, kadang-kadang 6%, pernah 1%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 50% pada pernyataan mengenai “mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan

---

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan” yaitu sebesar 86% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan.

**Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Ikut Serta Mendukung Acara atau *Event*”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	41%
Sering	4	20	80	51%
Kadang-Kadang	3	4	12	8%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	157	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 41%, sering 51%, kadang-kadang 8%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan sering dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan mengenai “ikut serta mendukung acara atau *event*”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “ikut serta mendukung acara atau *event*” yaitu sebesar 85% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu ikut serta mendukung acara atau *event* perusahaan.

**Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Mengikuti Perubahan-Perubahan Yang Ada Diperusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	59%
Sering	4	13	52	32%
Kadang-Kadang	3	5	15	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		37	162	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, responden yang menjawab selalu 59%, sering 32%, kadang-kadang 9%, pernah 0%, dan tidak pernah 0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi yaitu ada pada tanggapan selalu dengan persentase sebesar 59% pada pernyataan mengenai “mengikuti perubahan-perubahan yang ada diperusahaan”.

Berdasarkan hasil dari total tanggapan responden mengenai pernyataan “mengikuti perubahan-perubahan yang ada diperusahaan” yaitu sebesar 88% yang dimana ada pada interval 81% - 100% yang artinya responden selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada diperusahaan.

**Tabel 4.47 Tanggapan Responden Variabel OCB**

NO	OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )	Tanggapan Responden	Rata-Rata Per Indikator
<b><i>Altruism</i></b>			
1	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	85%	88%
2	Peduli terhadap kondisi rekan kerja	90%	
3	Membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri dilingkungan kerja	89%	
<b><i>Conscientiousness</i></b>			
1	Bersedia tidak menambah waktu istirahat	85%	87%
2	Patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja	87%	
3	Datang lebih awal sebelum jam masuk kerja	99%	
<b><i>Sportmanship</i></b>			
1	Memberikan toleransi terhadap yang kurang ideal dalam perusahaan	83%	85%
2	Sikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif perusahaan	88%	
3	Tidak mengeluh saat ada pekerjaan tambahan	85%	
<b><i>Courtesy</i></b>			
1	Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	85%	87%
2	Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	88%	
3	Tidak mengganggu hak karyawan yang lain	88%	
<b><i>Civic Vitue</i></b>			
1	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan	86%	86%
2	Ikut serta mendukung acara atau <i>event</i>	85%	
3	Mengikuti perubahan-perubahan yang ada diperusahaan	88%	
Rata-Rata			87%

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil total tanggapan responden mengenai variabel OCB yaitu sebesar 87%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya OCB pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pertama yaitu *altruism* dengan persentase 88%. Nilai tertinggi pada pernyataan “Peduli terhadap kondisi rekan kerja” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Pada pernyataan terendah artinya karyawan perlu meningkatkan rasa kepedulian terhadap karyawan lainnya dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.48 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel OCB**

Statistics		
OCB		
N	Valid	37
	Missing	0
Mean		64.97
Median		66.00
Mode		67
Std. Deviation		5.315
Variance		28.249
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		2404

Sumber : Hasil *Output* SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata K3 berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,97 dengan *range* 24 dan total skor 2404. Untuk mengetahui bagaimana OCB di Ekowisata Land.euh, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

---



---

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata teoritis sebesar 45 dan skor rata-rata empiris sebesar 64,97, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritis yaitu  $64,97 > 45$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada variabel OCB baik.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.49 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88159406
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.087
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat Uji Normalitas.

### 2. Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan nya sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4.50 Hasil Uji Multikolinearitas

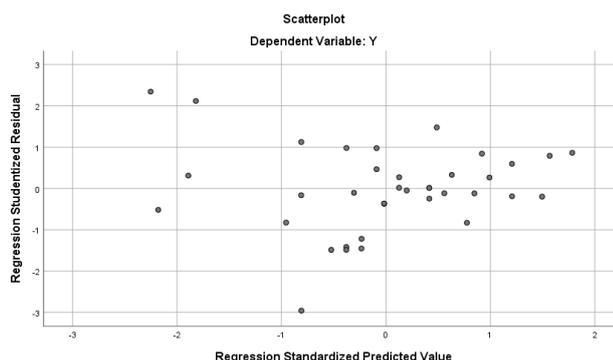
Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3 (X1)	.699	1.430
	Kepribadian	.699	1.430
	Karyawan (X2)		

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance X1 yaitu  $0,699 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,430 < 10,00$  dan nilai tolerance X2 yaitu  $0,699 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,430 < 10,00$ . Jadi hasil dari Multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi Mutikolinearitas.

### 3. Heterokedastisitas



Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu, yang artinya data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

## 4.2.3 Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Responden pada penelitian ini sebanyak 37 responden, dengan menggunakan taraf signifikansi  $5\% = 0,05$  dan  $df = n-2$  yaitu  $df = 37-2 = 35$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,689. Berikut adalah hasil uji t:

**Tabel 4.51 Hasil Uji t Variabel K3**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.210	3.348		12.906	.000
	K3	.563	.086	.741	6.533	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t K3 terhadap OCB memperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 43,210 + 0,563$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,533 > 1,689$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh.

**Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel K3**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.537	2.024

a. Predictors: (Constant), K3

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel K3 menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,549 atau 54,9%. Hal ini berarti 54,9% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3.

**Tabel 4.52 Hasil Uji t Variabel Kepribadian Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.591	1.911		20.718	.000
	Kepribadian Karyawan	.396	.030	.914	13.357	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t kepribadian karyawan terhadap OCB memperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 39,591 + 0,395$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,357 > 1,689$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh.

**Tabel 4.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepribadian Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.836	.831	1.221

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Karyawan

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel kepribadian karyawan menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,836 atau 83,6%. Hal ini berarti 83,6% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian karyawan.

## 2. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Responden pada penelitian ini sebanyak 37 responden, dengan menggunakan taraf signifikansi  $5\% = 0,05$  dan  $df = n-k-1$  yaitu  $df = 37-2-1 = 34$ , maka diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,28. Berikut adalah hasil dari uji F:

**Tabel 4.54 Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	444.839	2	222.420	13.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	542.404	34	15.953		
	Total	987.243	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas pengujian untuk pengaruh variabel K3 (X1) dan Kepribadian (X2) Dengan menggunakan Uji F maka didapatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $13,942 > 3,28$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel K3 dan Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB pada Ekkowisata Land.euh.

#### 4.2.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26, berikut merupakan hasil uji analisis regresi linear berganda:

**Tabel 4.56 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15.519	10.101		1.536	.134
	K3 (X1)	.506	.181	.425	2.798	.008
	Kepribadian Karyawan (X2)	.254	.115	.336	2.210	.034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 15,519 + 0,506X_1 + 0,254X_2 + e$$

Adapun model interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai a sebesar 15,519 merupakan keadaan saat variabel OCB belum dipengaruhi oleh variabel K3 (X1) dan Kepribadian Karyawan (X2).
2. Nilai koefisien regresi variabel K3 sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel OCB sebesar 0,506 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepribadian Karyawan sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel OCB sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4.57 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.418	3.994	1.994

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti 45,1% Variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3 dan Kepribadian. Sedangkan, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

### 4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

#### 4.3.1 K3 Pada Ekowisata Lan.euh

Berdasarkan hasil analisis deskriptif total tanggapan responden mengenai variabel K3 yaitu sebesar 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya K3 pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel K3.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 87%, nilai tertinggi pada pernyataan “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan” yaitu sebesar 88%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “perusahaan menyediakan obat-obatan”. Pada pernyataan terendah artinya perusahaan perlu menyediakan obat-obatan lebih lengkap untuk karyawan.

Berdasarkan hasil skor rata-rata empirik yaitu sebesar 38,68 dan hasil skor rata-rata teoritis yaitu sebesar 27, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel K3 pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik.

#### 4.3.2 Kepribadian Karyawan Pada Ekowisata Land.euh

Berdasarkan hasil analisis deskriptif total tanggapan responden mengenai variabel kepribadian karyawan yaitu sebesar 86%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya Kepribadian pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel K3.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ke-3 yaitu *agreeableness* dengan persentase 97% pada pernyataan “Mampu menjaga rahasia perusahaan” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 84% pada pernyataan “mampu bekerja sama dalam tim”. Artinya pada pernyataan terendah karyawan perlu mengembangkan diri agar mampu bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan skor rata-rata empirik yaitu sebesar 64,14 dan skor rata-rata teoritis yaitu sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, artinya hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik.

### **4.3.3 OCB Pada Ekowisata Land.euh**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif total tanggapan responden mengenai variabel OCB yaitu sebesar 87%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang artinya OCB pada Ekowisata Land.euh sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel K3.

Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pertama yaitu *altruism* dengan persentase 88%. Nilai tertinggi pada pernyataan “Peduli terhadap kondisi rekan kerja” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”. Pada pernyataan terendah artinya karyawan perlu meningkatkan rasa kepedulian terhadap karyawan lainnya dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil skor rata-rata empirik sebesar 64,97 dan skor rata-rata teoritis yaitu sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, artinya hal ini menunjukkan bahwa OCB pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik.

### **4.3.4 Pengaruh K3 Terhadap OCB Pada Ekowisata Land.euh**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan nilai konstanta sebesar 15,519, dan koefisien variabel K3 sebesar 0,506. Artinya terjadi peningkatan variabel K3 sebesar kenaikan satu satuan variabel K3 akan mempengaruhi variabel OCB sebesar 0,506. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel K3 dengan variabel OCB.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel K3 memperoleh persamaan regresi secara parsial yaitu  $Y = 43,219 + 0,563$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,533 > 1,689$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) berada pada area positif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 (K3) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel K3 menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,549. Hal ini berarti 54,9% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap OCB Pada Ekowisata Land.euh**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan nilai konstanta sebesar 15,519, dan koefisien variabel kepribadian karyawan sebesar 0,254. Artinya terjadi peningkatan variabel kepribadian karyawan sebesar kenaikan satu satuan variabel kepribadian karyawan akan mempengaruhi variabel OCB sebesar 0,254. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepribadian karyawan dengan variabel OCB.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepribadian karyawan memperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 39,591 + 0,396$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,357 > 1,689$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) berada pada area positif, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 (Kepribadian) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel kepribadian karyawan menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,835. Hal ini berarti 83,5% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian karyawan.

#### **4.3.6 Pengaruh K3 dan Kepribadian Pada Ekowisata Land.euh**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 15,519 + 0,506 + 0,254 + e$ , artinya terjadi peningkatan variabel K3 (X1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel OCB (Y) sebesar 0,506 satuan dan terjadi peningkatan variabel kepribadian kerja (X2) sebesar satu satuan maka menyebabkan peningkatan terhadap variabel OCB (Y) sebesar 0,254 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara K3 dan kepribadian karyawan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil uji f untuk variabel K3 (X1) dan Kepribadian (X2) didapatkan nilai  $F_{hitung} 13,942 > F_{tabel} 3,28$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan variabel K3 dan Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Secara Bersama-Sama Menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti 45,1% Variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3 dan Kepribadian. Sedangkan, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. K3 pada Ekowisata Land.euh diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 86%, dengan skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu sebesar  $38,68 > 27$ , hal ini menunjukkan bahwa K3 pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator kedua yaitu pelayanan kesehatan dengan persentase sebesar 87%, nilai tertinggi pada pernyataan “Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan” yaitu sebesar 88%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “perusahaan menyediakan obat-obatan”.
2. Kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 86%, dengan skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu sebesar  $64,14 > 45$ , hal ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ke-3 yaitu *agreeableness* dengan persentase 97% pada pernyataan “Mampu menjaga rahasia perusahaan” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 84% pada pernyataan “mampu bekerja sama dalam tim”.
3. OCB pada Ekowisata Land.euh diperoleh hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 87%, dengan skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritis yaitu sebesar  $64,97 > 45$ , hal ini menunjukkan bahwa OCB pada Ekowisata Land.euh dikatakan baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pertama yaitu *altruism* dengan persentase 88%. Nilai tertinggi pada pernyataan “Peduli terhadap kondisi rekan kerja” yaitu sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 85% pada pernyataan “Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh, dengan nilai  $t_{hitung} 6,533 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel K3 menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,549. Hal ini berarti 54,9% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3.

5. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Ekowisata Land.euh, dengan nilai  $t_{hitung} 13,357 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel kepribadian karyawan besar *R-Square* adalah 0,835. Hal ini berarti 83,5% variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian karyawan.
6. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel K3 dan kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB pada Ekowisata Land.euh, dengan nilai  $F_{hitung} 13,942 > F_{tabel} 3,28$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi terdapat pengaruh positif antara K3 dan kepribadian terhadap OCB. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Menunjukkan besarnya *R-Square* adalah 0,451 atau 45,1%. Hal ini berarti 45,1% Variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel K3 dan Kepribadian. Sedangkan, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis K3 pada Ekowisata Land.euh terdapat kelemahan pada indikator pelayanan kesehatan pada pernyataan “perusahaan menyediakan obat-obatan”. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan perlu memperhatikan lagi pelayanan kesehatan yang diberikan dengan memperhatikan obat-obatan yang tersedia sudah lengkap atau belum agar karyawan yang sakit saat bekerja dapat terjamin kesehatannya.
2. Berdasarkan hasil analisis kepribadian karyawan pada Ekowisata Land.euh terdapat kelemahan pada indikator *agreeableness* pada pernyataan “mampu bekerja sama dalam tim”. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan perlu memberikan pelatihan agar semua karyawan mampu bekerja sama dalam tim maupun secara individu.
3. Berdasarkan hasil analisis OCB pada Ekowisata Land.euh terdapat kelemahan pada indikator *altruism* dengan pernyataan “membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah”. Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus meningkatkan budaya toleransi dan rasa kepedulian terhadap sesama karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan masalah dengan baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lain selain K3 dan kepribadian karyawan yang dapat mempengaruhi OCB dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

5. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan dibidang ekonomi terutama manajemen, khususnya pengetahuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepribadian karyawan, bahwa K3 dan kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, Titien. (2022). *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ashlan, Said & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Disekolah Menuju Guru Berprestasi*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pramudi Bus Transmetro Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 496-508.
- Bintoro, D. & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PT. Gava Media
- Biswan Ali, T. (2021). *Studi Organizational Citizenship Behavior Intansi Pemerintah*. Tangerang Selatan: Politeknik Keuangan Negara STAN.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hairani, C., Suryatni, M., & Suryani, E. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Ntb). *Jurnal Penelitian Msdm*, 1(1), 39-51.
- Han, J. H. (2020). *The Effect of Personality Traits on Subjective Well Being and Behavioral Intention Associated Wits Serious Leisure Experience*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 167-176.
- Hartini., et. al. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, K. & Jimad, H. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)*, 1(3), 94-99.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., et al. (2016). *Human Resource Management Essential Perspectives: South-Westerns Cengage Learning*.
- Mawardi, M. (2021). Pengaruh Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Pt. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 129-147.
- McCrae, R. R. (2017). *The five –Factor Model Across Cultures*. Praeger/ABC-CLIO.
- Mondy, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Naway Fory, A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Insirasi Indonesia.
- Purwanto, M. N. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rakesh, Muntaqheem. M., Kumara. M., & Abhilash. (2021). *Human Resource Management*. India: Archers and Elevators Publishing House.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sucipto, C. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumamur, P. K. (2017). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: PT. Gava Media.

Tewal, Bernhard., et. al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Yugiantoro, D., Widjajanti, K., & Indarto, I. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dengan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Media Bina Ilmiah*, 18(3), 627-652

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Nur Hanif  
Alamat : Kp. Jatijajar RT 04 RW 04 Kecamatan Tapos,  
Kelurahan Jatijajar, Kota Bogor  
Tempat/Tanggal Lahir : Depok, 21 September 2002  
Umur : 21 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
- SD : SDN RRI Nasional  
- SMP : SMPN 12 Depok  
- SMK : SMKN 1 Depok  
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024  
Peneliti

Iqbal Nur Hanif

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Nama saya Iqbal Nur Hanif, Mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan judul "Pengaruh Program K3 dan Kepribadian Karyawan Terhadap OCB Pada Ekowisata Land.euh". Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. semua informasi yang terkumpul akan dijamin kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Iqbal Nur Hanif

**Kuesioner Variabel K3 (X1)**

Petunjuk pengisian:

- Sangat Setuju (5)
- Setuju (4)
- Kurang Setuju (3)
- Tidak Setuju (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
<b>Kondisi Kerja</b>						
1.	Bekerja tidak dalam keadaan lelah					
2.	Siap fisik maupun mental saat bekerja					
3.	Memiliki stamina yang cukup saat bekerja					
<b>Pelayanan Kesehatan</b>						
1.	Mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan					
2.	Perusahaan menyediakan obat-obatan					
3.	Adanya prosedur yang jelas untuk melaporkan insiden K3					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1.	Fasilitas kerja yang sudah cukup memadai, seperti alat pelindung diri					
2.	Hubungan sesama rekan kerja sangat baik dalam mengingatkan untuk menggunakan APD					
3.	Menjamin keamanan karyawan dalam bekerja					

### Kuesioner Variabel Kepribadian Karyawan (X2)

Petunjuk pengisian:

- Sangat Setuju (5)
- Setuju (4)
- Kurang Setuju (3)
- Tidak Setuju (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
<b><i>Extraversion</i></b>						
1.	Karyawan mudah berbaur dengan orang-orang baru					
2.	Karyawan sering mengikuti berbagai kegiatan dalam perusahaan					
3.	Karyawan merupakan individu yang tegas					
<b><i>Conscientiousness</i></b>						
1.	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan tidak suka menunda pekerjaan					
3.	Karyawan selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
<b><i>Agreeableness</i></b>						
1.	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim					
2.	Karyawan mudah simpatik dan peduli terhadap orang					
3.	Karyawan mampu menjaga rahasia perusahaan					
<b><i>Emotional Stability</i></b>						
1.	Karyawan individu yang mandiri					
2.	Karyawan tidak mudah merasa terganggu					
3.	Karyawan orang yang jujur dan berani terus terang					
<b><i>Openness to Experience</i></b>						
1.	Karyawan cepat dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
2.	Karyawan suka tantangan dan mencoba hal baru					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (KS)	2 (TS)	1 (STS)
3.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja					

### Kuesioner Variabel Kepribadian Karyawan (X2)

Petunjuk pengisian:

- Selalu (5)
- Sering (4)
- Kadang-Kadang (3)
- Pernah (2)
- Tidak Pernah (1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (SI)	4 (Sr)	3 (Kd)	2 (P)	1 (TP)
<b><i>Altruism</i></b>						
1.	Karyawan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan peduli terhadap kondisi rekan kerja					
3.	Karyawan membantu rekan kerja baru menyesuaikan diri dilingkungan kerja					
<b><i>Conscientiousness</i></b>						
1.	Karyawan bersedia tidak menambah waktu istirahat					
2.	Karyawan patuh terhadap aturan-aturan ditempat kerja					
3.	Karyawan datang lebih awal sebelum jam masuk kerja					
<b><i>Sportmanship</i></b>						
1.	Karyawan memberikan toleransi terhadap yang kurang ideal dalam perusahaan					
2.	Karyawan bersikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif perusahaan					
3.	Karyawan tidak mengeluh saat ada pekerjaan tambahan					
<b><i>Courtesy</i></b>						
1.	Karyawan mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		5 (Sl)	4 (Sr)	3 (Kd)	2 (P)	1 (TP)
2.	Karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
3.	Karyawan tidak mengganggu hak karyawan yang lain					
<b><i>Civic Vitue</i></b>						
1.	Karyawan mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan					
2.	Karyawan ikut serta mendukung acara atau <i>event</i>					
3.	Karyawan mengikuti perubahan-perubahan yang ada diperusahaan					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner K3 (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
2	4	3	4	3	5	4	4	4	3	34
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	36
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
6	4	5	4	4	3	4	5	4	4	37
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
8	3	3	4	4	5	4	2	4	4	33
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
11	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
12	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
13	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	4	3	3	5	3	3	3	5	4	33
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
18	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
20	5	4	4	5	5	5	3	5	5	41
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
23	5	3	3	3	3	3	3	4	3	30
24	5	5	4	5	4	4	5	5	4	41
25	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
26	5	4	4	5	5	5	3	4	5	40
27	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32
28	5	5	5	5	5	5	4	5	3	42
29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36
31	3	4	5	5	4	5	5	4	5	40
32	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
33	4	5	4	5	5	4	3	5	4	39
34	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
35	4	3	4	4	4	5	5	3	3	35
36	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
37	3	5	5	5	4	4	5	4	5	40

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kepribadian Karyawan (X2)

No	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	72
2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	71
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	69
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	58
5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	62
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
7	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
8	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	53
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
10	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	70
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	66
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
14	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
15	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	48
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	66
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	54
19	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	68
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
21	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
22	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
23	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	54
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	70
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	60
26	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	64
27	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	4	3	52
28	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	67
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	69
30	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	69
31	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	67
32	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	64
33	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	68
34	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	62
35	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	64
36	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	64
37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71

Lampiran 4. Hasil Kuesioner OCB (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total
1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	69
2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	66
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	64
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	62
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	67
6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	66
7	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
8	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58
11	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	70
12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69
13	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	73
15	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	66
16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	67
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
23	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
26	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	68
27	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	67
28	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	67
29	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67
30	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	65
31	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	62
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	65
33	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	51
34	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	67
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	61
36	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	3	62
37	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	66

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas K3 (X1)

		Correlations									
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.267	.390*	.325	.354	.390*	.445*	.424*	.361*	.648**
	Sig. (2-tailed)		.154	.033	.080	.055	.033	.014	.020	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.267	1	.386*	.495**	.103	.386*	.500**	.311	.204	.628**
	Sig. (2-tailed)	.154		.035	.005	.587	.035	.005	.094	.279	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.390*	.386*	1	.380*	.567**	.494**	.475**	.296	.404*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.033	.035		.038	.001	.005	.008	.112	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.325	.495**	.380*	1	.399*	.455*	.349	.580**	.427*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.080	.005	.038		.029	.011	.059	.001	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.354	.103	.567**	.399*	1	.567**	.251	.343	.292	.641**
	Sig. (2-tailed)	.055	.587	.001	.029		.001	.181	.064	.117	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.390*	.386*	.494**	.455*	.567**	1	.296	.296	.404*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.033	.035	.005	.011	.001		.113	.112	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	.445*	.500**	.475**	.349	.251	.296	1	.232	.305	.674**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.008	.059	.181	.113		.218	.101	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	.424*	.311	.296	.580**	.343	.296	.232	1	.293	.610**
	Sig. (2-tailed)	.020	.094	.112	.001	.064	.112	.218		.116	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	.361*	.204	.404*	.427*	.292	.404*	.305	.293	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.050	.279	.027	.018	.117	.027	.101	.116		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.648**	.628**	.731**	.734**	.641**	.706**	.674**	.610**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kepribadian Karyawan (X2)

		Correlations															
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.289	.454*	.457*	.668**	.349	.458*	.527**	.489**	.463**	.489**	.457*	.391*	.399*	.434*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.121	.012	.011	.000	.059	.011	.003	.006	.010	.006	.011	.033	.029	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.289	1	.386*	.510**	.279	.560**	.497**	.467**	.450*	.322	.483**	.334	.369*	.525**	.301	.648**
	Sig. (2-tailed)	.121		.035	.004	.135	.001	.005	.009	.013	.083	.007	.071	.045	.003	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.454*	.386*	1	.573**	.583**	.386*	.364*	.489**	.514**	.360	.535**	.573**	.439*	.411*	.481**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.012	.035		.001	.001	.035	.048	.006	.004	.051	.002	.001	.015	.024	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.457*	.510**	.573**	1	.505**	.393*	.443*	.353	.518**	.378*	.463**	.370*	.590**	.449*	.604**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.001		.004	.032	.014	.056	.003	.039	.010	.044	.001	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	.668**	.279	.583**	.505**	1	.589**	.390*	.565**	.429*	.457*	.540**	.505**	.450*	.335	.559**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.001	.004		.001	.033	.001	.018	.011	.002	.004	.013	.070	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	.349	.560**	.386*	.393*	.589**	1	.318	.597**	.381*	.135	.483**	.334	.419*	.525**	.126	.631**
	Sig. (2-tailed)	.059	.001	.035	.032	.001		.087	.000	.038	.477	.007	.071	.021	.003	.506	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	.458*	.497**	.364*	.443*	.390*	.318	1	.391*	.600**	.293	.269	.251	.352	.417*	.527**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.048	.014	.033	.087		.033	.000	.116	.151	.181	.056	.022	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	.527**	.467**	.489**	.353	.565**	.597**	.391*	1	.450*	.603**	.378*	.772**	.460*	.580**	.357	.756**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.006	.056	.001	.000	.033		.013	.000	.040	.000	.010	.001	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_9	Pearson Correlation	.489**	.450*	.514**	.518**	.429*	.381*	.600**	.450*	1	.588**	.554**	.444*	.588**	.549**	.550**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.006	.013	.004	.003	.018	.038	.000	.013		.001	.001	.014	.001	.002	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	.463**	.322	.360	.378*	.457*	.135	.293	.603**	.588**	1	.404*	.645**	.474**	.396*	.606**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.010	.083	.051	.039	.011	.477	.116	.000	.001		.027	.000	.008	.030	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_11	Pearson Correlation	.489**	.483**	.535**	.463**	.540**	.483**	.269	.378*	.554**	.404*	1	.463**	.631**	.280	.579**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.002	.010	.002	.007	.151	.040	.001	.027		.010	.000	.134	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_12	Pearson Correlation	.457*	.334	.573**	.370*	.505**	.334	.251	.772**	.444*	.645**	.463**	1	.379*	.356	.541**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.011	.071	.001	.044	.004	.071	.181	.000	.014	.000	.010		.039	.054	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_13	Pearson Correlation	.391*	.369*	.439*	.590**	.450*	.419*	.352	.460*	.588**	.474**	.631**	.379*	1	.454*	.496**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.033	.045	.015	.001	.013	.021	.056	.010	.001	.008	.000	.039		.012	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_14	Pearson Correlation	.399*	.525**	.411*	.449*	.335	.525**	.417*	.580**	.549**	.396*	.280	.356	.454*	1	.278	.646**
	Sig. (2-tailed)	.029	.003	.024	.013	.070	.003	.022	.001	.002	.030	.134	.054	.012		.137	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2_15	Pearson Correlation	.434*	.301	.481**	.604**	.559**	.126	.527**	.357	.550**	.606**	.579**	.541**	.496**	.278	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.017	.105	.007	.000	.001	.506	.003	.053	.002	.000	.001	.002	.005	.137		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.695**	.648**	.713**	.729**	.750**	.631**	.625**	.756**	.766**	.675**	.727**	.704**	.723**	.646**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 7. Hasil Uji Validitas OCB (Y)

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.259	.146	.100	.429*	.194	.339	.323	.113	.296	.023	.350	.178	.296	.261	.513**
	Sig. (2-tailed)		.167	.441	.599	.018	.304	.067	.081	.552	.113	.904	.058	.347	.113	.164	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.259	1	.398*	.241	.000	.544**	.364*	.401*	.366*	-.063	.535**	.179	.219	.190	.647**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.167		.029	.199	1.000	.002	.048	.028	.046	.739	.002	.344	.245	.314	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.146	.398*	1	.202	.031	.569**	.304	.652**	.443*	.265	.146	.261	.048	.359	.043	.547**
	Sig. (2-tailed)	.441	.029		.285	.871	.001	.102	.000	.014	.157	.441	.163	.801	.051	.822	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.100	.241	.202	1	.000	.256	.137	.310	.341	.395*	.465**	.354	.184	.211	.172	.509**
	Sig. (2-tailed)	.599	.199	.285		1.000	.172	.470	.096	.065	.031	.010	.055	.330	.263	.364	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.429*	.000	.031	.000	1	.380*	.271	.456*	.130	.590**	.290	.296	.380*	.354	.067	.522**
	Sig. (2-tailed)	.018	1.000	.871	1.000		.038	.148	.011	.494	.001	.120	.112	.038	.055	.725	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.194	.544**	.569**	.256	.380*	1	.535**	.600**	.321	.207	.355	.146	.250	.336	.374*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.304	.002	.001	.172	.038		.002	.000	.084	.272	.055	.441	.182	.069	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.339	.364*	.304	.137	.271	.535**	1	.175	.286	.318	.408*	.143	.277	.041	.376*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.067	.048	.102	.470	.148	.002		.355	.126	.087	.025	.450	.138	.828	.040	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.323	.401*	.652**	.310	.456*	.600**	.175	1	.455*	.406*	.205	.367*	.111	.534**	.159	.689**
	Sig. (2-tailed)	.081	.028	.000	.096	.011	.000	.355		.012	.026	.276	.046	.558	.002	.403	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.113	.366*	.443*	.341	.130	.321	.286	.455*	1	.348	.385*	.172	.401*	.348	.198	.613**
	Sig. (2-tailed)	.552	.046	.014	.065	.494	.084	.126	.012		.059	.036	.364	.028	.059	.295	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.296	-.063	.265	.395*	.590**	.207	.318	.406*	.348	1	.483**	.578**	.491**	.157	.021	.630**
	Sig. (2-tailed)	.113	.739	.157	.031	.001	.272	.087	.026	.059		.007	.001	.006	.408	.914	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.023	.535**	.146	.465**	.290	.355	.408*	.205	.385*	.483**	1	.470**	.503**	.102	.490**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.904	.002	.441	.010	.120	.055	.025	.276	.036	.007		.009	.005	.593	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.350	.179	.261	.354	.296	.146	.143	.367*	.172	.578**	.470**	1	.389*	.352	.296	.618**
	Sig. (2-tailed)	.058	.344	.163	.055	.112	.441	.450	.046	.364	.001	.009		.033	.057	.112	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.178	.219	.048	.184	.380*	.250	.277	.111	.401*	.491**	.503**	.389*	1	.158	.515**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.347	.245	.801	.330	.038	.182	.138	.558	.028	.006	.005	.033		.404	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.296	.190	.359	.211	.354	.336	.041	.534**	.348	.157	.102	.352	.158	1	.021	.505**
	Sig. (2-tailed)	.113	.314	.051	.263	.055	.069	.828	.002	.059	.408	.593	.057	.404		.914	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.261	.647**	.043	.172	.067	.374*	.376*	.159	.198	.021	.490**	.296	.515**	.021	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.822	.364	.725	.042	.040	.403	.295	.914	.006	.112	.004	.914		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.513**	.592**	.547**	.509**	.522**	.669**	.551**	.689**	.613**	.630**	.656**	.618**	.604**	.505**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.002	.004	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas K3 (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	9

## Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Karyawan (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.923	15

## Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas OCB (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.853	15

Lampiran 11. Sertifikat Magang

