

PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN KARYAWAN DIUJI DARI EMPAT PROFIL KEPRIBADIAN AFEKTIF

Elisabeth Tatia Pramajati

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada

Abstrak

Penelitian sebelumnya berhasil menyelesaikan ketidak konsistenan hasil dalam memprediksi bagaimana mempengaruhi tingkat Perilaku Kewargaorganisasian dengan empat profil afektif yaitu *Self Fulfilling* (Afek Positif tinggi dan Afek Negatif rendah), *High Affective* (Afek Positif tinggi dan Afek Negatif rendah), *Low Affective* (Afek Positif rendah dan Afek Negatif rendah) dan *Self Destructive* (Afek Positif rendah dan Afek Negatif tinggi). Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk memperluas generalisasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara keempat jenis profil kepribadian afektif terhadap Perilaku Kewargaorganisasian. Partisipan dalam penelitian ini adalah 159 karyawan CV. Saprotan Utama yang merupakan perusahaan produksi pupuk di Semarang. Sampel penelitian terdiri dari 110 orang karyawan Pria dan 58 orang karyawan Wanita. Sampel akan diukur menggunakan instrument *OCB Scale* untuk mengukur tingkat Perilaku Kewargaorganisasiannya dan *Positif Affective and Negatif Affective Scale* (PANAS) untuk mengukur afek positif dan afek negatif karyawan. Setelah dilakukan kategorisasi, data akan dianalisis menggunakan *One way ANOVA* untuk membuktikan hipotesis. Kelompok *High Affective* menunjukkan tingkat Perilaku Kewargaorganisasian tertinggi sedangkan kelompok *Low Affective* menunjukkan Perilaku Kewargaorganisasian terendah. Melalui penelitian ini akan dibahas bagaimana potensi untuk menjelaskan Perilaku Kewargaorganisasian melalui empat profil afektif.

Kata kunci : Perilaku Kewargaorganisasian, Empat Profil Afektif

EMPLOYEE RESPONSIBILITY BEHAVIOR TESTED FROM FOUR AFFECTIVE PERSONALITY PROFILE

Elisabeth Tatia Pramajati

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada**

Abstract

Previous researcher has succeeded in resolving the results of inconsistencies in predicting how to influence the level of Organizational Citizenship Behavior with Four Affective Profiles, namely Self Fulfilling (High Positive Affect and Low Negative Affect), High Affective (High Positive Affect and High Negative Affect), Low Affective (Low Positive Affect and Low Negative Affect) and Self Destructive (Low Positive Affect and High Negative Affect). Through this research, researchers aim to expand generalizations from previous research. This study formulates the hypothesis that there is a relationship between the four types of affective personality profiles on organizational behavior. Participants in this study were 159 employees of CV. Saprotan Utama, which is a fertilizer production company in Semarang, Jawa Tengah. The study sample consisted of 110 male and 58 female employees. The sample will be measured using the OCB Scale instrument to measure the level of Organizational Citizenship Behavior and Positive Affective and Negative Affective Scale (PANAS) to measure positive affect and negative affect on employees. After categorization, the data will be analyzed using One-way ANOVA to prove the hypothesis. The High Affective group showed the highest level of Organizational Citizenship Behavior while the Low Affective group showed the lowest Organizational Citizenship Behavior. Through this research, we will discuss the potential for explaining organizational behavior through four affective profiles.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Four Affective Profile.