**Hububgan Antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepribadian *Hardines* Karyawan PT Pamapersada Nusantara Divisi Operation**

**Domnina Rani P.R, S.Psi, M.Si, CPHR1.**

**France Tito Putra Pratama2**

**UniversitasMercuBuanaYogyakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation. hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah: ada hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala OCB dan Skala *kepribadian hardiness*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0,676 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 (p <0,01) yang berarti ada hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation. Nilai koefisien determinasi *(R Squared)* sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variable kepribadian *hardiness* memiliki kontribusi sebesar 45,6% terhadap variabel OCB pada karayawan karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation dan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kepecayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

**Kata kunci** : OCB, kepribadian *hardiness,* karyawan PT Pamapersada Nusantara, divisi operation

**Abstract**

This study aims to determine the relationship between hardiness personality and organizational citizenship behavioron PT Pamapersada Nusantara operation division employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between hardiness personality and organizational citizenship behavioron PT Pamapersada Nusantara operation division employees. The subjects of this study operation division employees in PT Pamapersada Nusantara. Data collection is done by using the hardiness personality Scale and OCB Scale. The data analysis method used is Product Moment Correlation analysis. Based on the results of the study, obtained the rxy correlation coefficient = -0,676 with a significance level of p = 0.000 (p <0.01) which means there is a positive relationship between hardiness personality and OCB. The coefficient of determination (R Squared) of 0,456 shows that the hardiness personality variable has a contribution of 45,6% to the variable of OCB on PT Pamapersada Nusantara operation division employees and the remaining 54,6% is influenced by other factors like job satisfaction, organizational commitment, motivation, leadership style, trust in leaders, and organizational culture.

**Kata kunci :** OCB**,** hardiness personality***,*** PT Pamapersada Nusantara***,*** operation division employees

**PENDAHULUAN**

Pertambangan di Indonesia memiliki pengaruh yang cukup besar di pasar batu bara internasional. Menurut Indonesia-Investments.com Indonesia adalah salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia. Sejak tahun 2005, ketika melampaui produksi Australia, Indonesia menjadi eksportir terdepan batubara thermal. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Indonesia, cadangan batubara Indonesia diperkirakan habis kira-kira dalam 83 tahun mendatang apabila tingkat produksi saat ini diteruskan, dikutip dari Indonesia-Investments.com berdasarkan BP Statistical Review of World Energy 2017 jumlah volume produksi batu bara di Indonesia sekitar 255,7 dan akan terus berjalan seiring dengan berjalannya waktu.

Semakin sedikitnya jumlah batu bara yang ada di indonesia saat ini menjadikan batu bara sebagai barang berharga yang diperebutkan oleh banyak perusahaan tambang di Indonesia, bukan hanya batu bara melainkan sumber alam yang tidak dapat diperbaharui seperti emas, mineral dan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui lainnya juga memiliki jumlah yang terbatas untuk di ambil, hal ini membuat banyak perusahaan pertambangan berasing ketat untuk memperoleh sumber daya sebanyak-banyaknya dan untuk menjadi perusahaan terbaik di Indonesia ataupun di seluruh dunia. Salah satu perusahaan tambang terbaik di Indonesia adalah PT Pamapersada Nusantara.

PT Pamapersada Nusantara (PAMA) adalah anak perusahaan milik PT United Tractors perusahaan berkelas dengan reputasi internasional yang bergerak di bidang distributor kendaraan konstruksi berat Komatsu di Indonesia. PAMA berdiri sejak 1974 dalam bentuk divisi rental di PT United Tractors, yang bergerak di bidang proyek-proyek konstruksi, pertambangan dan minyak, penyiapan lahan dan logging. Pada tahun 1993, PT Pamapersada Nusantara didirikan sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis kontraktor penambangan batubara yang kemudian dipercaya juga untuk mengerjakan tambang emas, quarry, limestone, clinker, konstruksi bendungan dan konstruksi jalan yang beroperasi di seluruh Indonesia. Ahdiyana (2010) berpendapat bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi, sumberdaya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. peran karyawan di perusahaan

sangat penting dan nantinya akan mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Tiap-tiap divisi di perusahaan mempunyai perannya masing masing. tanpa satu divisi,

keseimbangan organisasi akan goyah dan mungkin akan jatuh dibawah para pesaingnya. dalam bisnis pertambangan, yang memegang peran paling penting dan

menentukan baik atau tidaknya hasil pertambangan adalah divisi operation. Divisi operation sendiri di bisnis pertambangan adalah sebagai bagian penting yang berperan langsung ke daerah tambang dan bertugas menjalankan proyek-proyek yang dikerjakan oleh PAMA mulai dari persiapan proyek hingga

akhir pengerjaan proyek seperti pengecekan alat berat sebelum digunakan, membuat pengembangan operasi jangka pendek dan jangka panjang, memantau produksi, persediaan, distribusi barang dan lain sebaginya. Maka dari itu kinerja divisi operation harus baik karna sangat berpengaruh terhadap kelancaran proyek pertambangan perusahaan. Ditambah di era gloalisasi seperti saat ini dimana persaingan semakin ketat. Menurut Wikipedia ada sekitar 82 perusahaan tambang dan 47 penyedia jasa pertambangan di indonesia. Dengan sumber daya alam yang terbatas dan banyaknya perusahaan tambang di indonesia membuat persaingan bisnis pertamangan semakin memanas untuk menjadi perusahaan tambang nomor satu.Darmawati, Hidayati & Herlina (2013) berpendapat bahwa keefektifan dan

keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Di divisi operation sendiri banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan deadline ataupun target dari pekerjaan tersebut membuat karyawan merasa pekerjaan yang yang diterima terlalu overload sehingga sangat diutuhkan kerja sama yang kuat serta keinginan yang

kuat untuk memajukan organisasi dengan cara melakukan hal lebih dari apa yang seharusnya dikerjakan secara sukarela supaya dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan nantinya kinerja yang dihasilkan divisi operation dapat mencapai kinerja yang maksimal. Untuk bisa mendorong kinerja yang maksimal, karyawan harus melakukan pekerjaan lebih dari apa yang harusnya dikerjakan, hal inilah yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) Organ (2006) mendeskripsikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Fitrianasari, Nimran, Utami (2013) memberikan penjelasan bahwa OCB merupakan perilaku yang tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal serta bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance* dan tidak diperintahkan secara formal.

Aspek-aspek OCB menurut Organ (2006) yaitu: (1) Altruism. Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. (2) Conscientiousness. Perilaku yang menunjukan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. (3) Sportsmanship. Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. (4) Courtesy. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal. (5) Civic Virtue. Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novitri (2016) terhadap 200 subjek dengan profesi dokter dan perawat yang dijadikan sampel sebagian besar subjek sebanyak 126 (63%) memiliki tingkat kecenderungan yang rendah untuk

Memunculkan perilaku OCB.selain itu hasi penelitian yang di dilakukan oleh Jatmika & Lestari (2014) di PT JTC Steel Mills bahwa didapatkan data organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. “JCT” Steel Mills berada pada kategori sedang. Jumlah pada kategori sangat rendah sebanyak 6 subjek (6.3%), rendah sebanyak 3 subjek (3.2%), sedang sebanyak 74 subjek (77.9%), tinggi sebanyak 10 subjek (10.5%) dan sangat tinggi sebanyak 2 subjek (2.1%). Kebanyakan karyawan masuk ke kategori sedang dan hanya 12 orang yang masuk ke kategori tinggi. Sandika & Soebandi (2018) melakukan penelitian menggunakan Responden para pegawai salah satu unit kerja di instansi kedinasan Kota Bandung, yang berjumlah 27 orang. Hasil analisis deskriptif secara umum pada variabel organizational citizenship behavior (OCB) menunjukkan skor sedang dengan rata-rata skor sebesar 2.68. Ini menunjukkan menurut persepsi responden mengenai perilaku berada pada kategori sedang. Dari beberapa penelitian di atas dapat dilihat bahwa masih banyak perusahaan dengan OCB di kategori sedang hingga rendah.

Muhdar (2015) menyatakan karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Magendra & Surya (2017) menambahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya, kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai OCB.

Namun pada kenyataannya OCB masih menjadi sesuatu yang asing bagi beberapa karyawan dan tidak semua karyawan menunjukan perilaku OCB sejalan dengan Darto (2014) OCB menjadi aspek yang jarang terjadi karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencangkup kemampuan dan kemauan mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerja sama dengan pegawai lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Titisari (2014) membagi 2 faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya OCB yaitu : (1) Faktor internal. Faktor internal terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, motivasi, dan kepribadian. (2) Faktor eksternal. Faktor eksternal terdiri dari kepemimpinan situasional, kepecayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional..

Berdasarkan faktor-faktor yang disebutkan diatas atas peneliti mengasumsikan bahwa kepribadian sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi OCB dalam organisasi. Boeree (2016) berpendapat bahwa umumnya kepribadian di bicarakan dalam pengertian apa yang membuat seseorang berbeda dari orang lain dan apa yang membuatnya unik dibanding yang lain. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa kepribadian adalah sesuatu yang kompleks dan berbeda di setiap orang namun kepribadian yang baik dan harus dimiliki oleh karyawan untuk memunculkan OCB adalah kepribadian hardiness.

penelitian yang dilakukan oleh Nofita (2015) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara kepribadian hardiness dengan OCB. Maddi (2013) menambahkan bahwa hardiness adalah karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek stress yang dihadapi, senang bekerja keras karena dapat menikmati apa yang dia lakukan, memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus diisi agar memiliki makna, dan juga mampu mengahadapi setiap peristiwa dalam kehidupannya.

Maddi (2013) menyebutkan kepribadian hardiness terdiri dari tiga aspek, yaitu: (1) Control. Individu yang memiliki kontrol yang baik, percaya dan bertindak seolah-olah individu tersebut dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya. (2) Commitment. Individu yang memiliki komitmen yang kuat merasa mudah terlibat dalam apapun yang di lakukannya dan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan sepenuh hati. (3) Challenge. Individu yang menyukai tantangan yang kuat mempertimbangkan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup adalah sesuatu yang wajar dan mampu mengantisipasi perubahan-perubahan tersebut sebagai stimulus yang berguna.

Seorang karyawan dikatakan memiliki OCB yang tinggi jika karyawan tersebut bekerja lebih dari harapan organisasi yang artinya seorang karyawan harus memberikan waktu dan tenaganya secara suka rela dan tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan pendapat ini sejalan dengan apa yang di dikatakan oleh Ahdiyana (2010) seorang karyawan yang memiliki OBC yang tinggi tidak akan di bayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing masing individu untuk bekerja melebihi dari apa yang diharapkan. hal tersebut mungkin akan menambah beban kerja yang overload sehingga menimbulkan stress pada diri karyawan sehingga menghambat kemunculan prilku OCB dalam diri karyawan karena OCB dengan stress kerja merupakan dua variabel yang saling bertolak belakang, seseorang yang mengalami stress kerja akan berperilaku kebalikan dari perilaku OCB sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasasti & Yuniawan (2017) bahwa semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka akan makin menurun tingkat kepeduliannya terhadap hal – hal diluar kewajiban profesionalnya.

Seorang karyawan yang tidak memiliki kepriadian hardiness akan lebih mudah mengalami stress di tempat kerja dan sebaliknya jika karyawan memiliki kepribadian hardiness yang kuat akan semakin menguatkan diri seseorang dan memudahkan karyawan tersebut mengelola stress menjadi stress yang positif dan memicu semangat karyawan dalam bekerja sejalan dengan pendapat Dodik & Astuti (2012) Saat menghadapi kondisi yang menekan, individu yang tahan banting juga akan mengalami stres atau tekanan, namun tipe kepribadian hardiness dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan tersebut agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat. Sehingga kepribadian hardiness dapat menghentikan dampak negatif dari stress dan mengelolanya menjadi sesuatu yang positif serta menjadikan individu tahan banting saat bekerja sehingga akan memunculkan perilaku OCB karyawan, sejalan dengan hasil dari Penelitian yang ditunjukan oleh Valli dan Kalpana (2015) hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian hardiness dengan OCB pada karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa ada hubungan yang positif terhadap kepribadian hardiness dengan OCB pada karyawan.

Dari paparan latar belakang di atas maka permasalahan yang di ajukan untuk di cari jawabannya dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepribadian hardiness dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT Pamapersada Nusantara?

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 40 subjek. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT Pamapersada Nusantara divisi operation, bekerja minimal 1 tahun, Rentang usia antara 19-40 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala OCB disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ (2006) yang terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue.* Sedangkan skala kepriadian *hardiness* yang disusun berdasarkan aspek-aspek Maddi (2013) yaitu *Control,* *Commitment, Challenge.* Skala OCB terdiri dari 24 aitem dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,828. Sedangkan Skala kepribadian *hardiness* terdiri dari 18 aitem dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,806.. Berdasarkan data tentang reliabilitas dan uji daya beda dari OCB dan Skala kepribadian *hardiness* tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Skala OCB dan Skala kepribadian *hardiness* tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepribadian *hardiness* dengan OCB dengan rxy = -0,676 dan p = 0,000 (p <0,01), berarti terdapat korelasi yang positif antara OCB dengan kepribadian *haridness*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel kepribadian *haridness* memiliki kontribusi sebesar 45,6% terhadap variabel OCB pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation dan 54,6 % dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adapun aspek dari Kepribadian *Hardiness* meliputi *Control*, *Commitment* dan *Chalange.*

Temaja dan Utama (2016) berpendapat bahwa Individu dengan hardiness yang rendah memandang rendah kemampuannya dan tidak berdaya serta diatur oleh nasib. Penilaian tersebut menyebabkan kurangnya pengharapan, membatasi usaha dan mudah menyerah ketika mengalami kesulitan sehingga mengakibatkan kegagalan. Sedangkan Bue (2015) menambahkan mereka yang memiliki Kepribadian Hardiness membedakan diri mereka dari orang-orang yang menganggap pekerjaan mereka sebagai tuntutan, membosankan, dan tidak berarti. Hal tersebut sangat bertentangan dengan OCB yang seharusnya tidak mudah menyerah, melakukan lebih dari harapan perusahaan dan selalu bekerja tanpa mengajukan keluhan karna kecintaannya terhadap perusahaan sejalan dengan Kusumajati (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosional merupakan ciri-ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi OCB.

Seorang karyawan dengan Kepribadian Hardiness yang baik akan memiliki kontrol pada apapun yang dia lakukan, karyawan yang dapat memberikan kontrol yang baik dan menyenangkan di lingkungan kerja akan memberikan iklim yang baik dan menyenangkan kepada rekan-rekannya lain serta karyawan tersebut dan akan memunculkan OCB di lingkungan tersebut karna karyawan akan lebih memiliki semangat dan kemauan untuk bekerja lebih dari harapan organisasi jika iklim organisasi itu dianggap menyenangkan dan membawakan dampak positif bagi mereka sejalan dengan pendapat Nurhayati, Minarsih, Wulan (2016) yang menyatakan bahwa di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan. Jika seorang karyawan dapat mengontrol iklim organisasi yang penuh dengan tekanan di dalam suatu perusahaan menjadi iklim yang menyenangkan dan memberikan semangat dalam bekerja, karyawan tersebbut dapat membantu rekan kerjanya yang lain memunculkan OCB hal ini sejalan dengan pendapat Prihatsanti & Dewi (2010) iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif salah satu prilaku positif tersebut adalah OCB.

Bue (2015) menyatakan bahwa mereka yang memiliki Kepribadian Hardiness menanamkan upaya maksimal untuk mengubah apa yang mereka lakukan menjadi sesuatu yang menarik. Membuat sesuatu menarik untuk dilakukan akan menambah minat untuk melakukannya yang artinya seseorang dengan Kepribadian Hardiness akan melakukan sesuatu dengan sepenuh hati karna apapun yang dialakukan akan terasa menyenangkan baginya sehingga tidak ada beban atau tekanan sama sekali untuk melakukan pekerjaan sampai selesai.

Selain itu komitmen indvidu yang tinggi akan memunculkan prilaku OCB pada diri karyawan sependapat dengan Kurniawan (2015) bahwa komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karna komitmen yang tinggi akan membuat karyawan merasa terlibat dengan apa yang akan dilakukannya sehingga karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan melibatkan diri sepenuhnya dengan tanggung jawab prusahaan sejalan dengan Maddi (2013) komitmen akan membantu seseorng tetap terlibat dengan apa yang terjadi di sekitarnya. Jika karyawan bekerja dengan komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan suka rela tanpa mengharapkan imbalan. Selain itu Wicaksono & Masykur (2018) menambahkan komitmen tinggi terhadap organisasi yang dimiliki oleh karyawan tercermin dari usaha besar yang dilakukan secara sukarela bagi kemajuan perusahaan. Yang artinya ketika karyawan melakukan usaha lebih dari apa yang telah diharapkan organisasi, itu karna karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi seagai aspek dari terbentuknya Kepriadian Hardiness.

Maddi (2013) seseorang yang memiliki Kepribadian Hardienss akan menerima bahwa kehidupan pada dasarnya bersifat stres, dan melihat perubahan-perubahan yang penuh tekanan sebagai kesempatan untuk tumbuh dalam kebijaksanaan dan kemampuan dengan apa yang orang tersebut pelajari dengan berusaha mengubahnya menjadi sesuatu yang menguntungan. Karyawan dengan Kepribadian Hardiness akan sanggup bekerja meskipun banyak tantangan seperti beban kerja ataupun tekanan dari atasan karna mereka dapat membuat hal tersebut menjadi sebuah tantangan yang menarik dan harus diselesaikan. Uttunggadewi & Indrawati (2019) berpendapat bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB tinggi, akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan yang terjadi dan bekerja dengan sukarela tanpa harus di perintah. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang memiliki OCB tinggi akan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang akan dihadapinya, hal inilah yang membedakan karyawan biasa dengan karyawan yang memiliki OCB karna karyawan yang memiliki OCB akan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan organisasi karena hal tersebut akan dipresepsikan sebagai tantangan yang akan membuat seseorang berkembang menjadi lebih baik sehingga orang tersebut bersemangat dalam menghadapinya, selain itu Bue (2015) menambahkan orang dengan Kepribadian Hardiness tetap optimis dengan kemampuannya untuk menghadapi tantangan dari situasi yang penuh tekanan, sedangkan individu tanpa Kepribadian Hardiness meragukan kemampuannya untuk mengatasi tantangan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan OCB pada karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation. hasil korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0,676 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 (p <0,01) yang berarti terdapat korelasi yang positif positif antara kepribadian *hardiness* dengan OCB, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi OCB pada karyawan, sebaliknya apabila semakin rendah kepribadian maka semakin tinggi OCB pada karyawan.

Pada kategorisasi OCB terdapat 20 orang (50%) karyawan dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki OCB dengan kategori sedang dan pada hasil kategorisasi Kepribadian Hardiness, terdapat 24 karyawan (60%) dalam kategori sedang. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki Kepribadian Hardiness dengan kategori sedang. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa variabel Kepriadian Hardiness memberikan kontribusi sebesar 45,6% terhadap variabel OCB pada karyawan PT Pamapersada Nusantara, sedangkan 54,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, kepecayaan pada pimpinan dan budaya organisasi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai OCB pada karyawan di PT Pamapersada Nusantara khususnya divisi operation, *.* Agar dapat meningkatkan OCBpada karyawan PT Pamapersada Nusantara di divisi operation, perusahaan dapat memberikan motivasi ataupun acara *sharing* secara rutinmengenai hambatannya dalam bekerja sehingga nantinya diharapkan dapat meningkat kan OCB karyawan PT Pamapersada Nusantara divisi operation dan diharapkan perusahaan dapat memberikan support atau pelatihan seperti problem solving, management stress ataupun pelatihan lainnya yang dapat membantu karyawan membentuk Kepribadian Hardiness

# DAFTAR PUSTAKA

Ahdiyana, Marita. (2010). Dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kinerja organisasi. Fise UNY, 10(1), 1-10

Boeree, C. George. (2016). *Personality Theories*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Bue, Salvatore Lo. (2015). *Hardiness In The Heart Of The Military.* Royal Military Academy

Darto, Mariman. (2014). Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: sebuah analisis teoritis dan empiris. Jurnal Borneo Administrator, 10(1), 10-34

Dodik, Andy Arciana & Astuti, Kamsih. (2012). Hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di polresta yogyakarta. Insight, 10(1), 37-48

Fitrianasari, Dini., Nimran, Umar., Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Jurnal Profit, 7(1), 12-24

Kurniawan, Albert. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. Jurnal Manajemen,15 (1), 95-118

Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. Humaniora. 5 (1), 62-70

Lestari, Dorcas Ayu & Jatmika, Devi. (2014). Gambaran *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap pt. “jct” steel mills. Psibernetika. 7( 2), 117-131

Maddi, Salvatore R. (2013). *Hardiness Turning Stressful Circumstances Into Resilient Growth*. London: Springer

Mahendra, I Made Dika & Surya, Ida Bagus Ketut. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) . E-Jurnal Manajemen Unud, 6(9), 4569-4688

Muhdar. (2015). *Organizational citizenship behavior* perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press

Nofita, Rezky. (2015). Hubungan antara *hardiness* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru pns di kota banda aceh. *Skripsi*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

Nurhayati, Diah., Minarsih, Maria Magdalena., Wulan, Heru Sri. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Tehadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). Journal Of Management, 2 (2), 1-24

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., &MacKanzie S,P,. (2006). *Organizational citizenship Behavior: Its nature, incidents, and conseqience*s. London: Sage Publications.

Prasasti, Vivin Tri & Yuniawan, Ahyar. (2017). Analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervenin. DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMEN, 6(1), 1-14

Prihatsanti, Unika & Dewi, Kartika Sari. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru Sd Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. Jurnal Psikologi Undip, 7 (1), 11-17

Sandika, Deviandra & Sobandi, Ade. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Manajerial, 3(5), 174-183

Temaja, I Putu Eka AryaWedhana & Utama, I Made Karya. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. E‐Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 15 (3), 1711-1739

Titisari, P. (2014). Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jember : Mitra Wacana Media.

Uttunggasari, Felia Kusuma & Indrawati, Endang Sri. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. Jurnal Empati, 8 (1), 144-150

Valli, R. Shanmuga ., Kalpana, D. (2015). *Does Efficacy Equate Organizational Citizenship Behaviour? A Phenomenological Approach*. RJSSM, 5(1), 80-89

Wicaksono, Bagas Adi & Masykur, Achmad Mujab. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT X. Jurnal Empati, 7 (3), 133-139