

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* (OCB)
(STUDI PADA BPD DIY SYARIAH YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DHITA NURUL HUSNANIAH
NIM: 15820030

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR* (OCB)
(STUDI PADA BPD DIY SYARIAH YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DHITA NURUL HUSNANIAH
NIM: 15820030

DOSEN PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, S.E., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-476/Un.02/DEB/PP.009/02/2019

Tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dhita Nurul Husnaniah
Nomor Induk Mahasiswa : 158200300
Telah diujikan pada : Rabu, 13 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua Sidang

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 20 Februari 2019



Dr. H. Saiful Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Dhita Nurul Husnaniah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dhita Nurul Husnaniah

NIM : 15820030

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 11 Februari 2019
Pembimbing

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP: 19750702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhita Nurul Husnaniah

NIM : 15820030

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 11 Februari 2019

Penyusun,



Dhita Nurul Husnaniah

NIM. 15820030

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhita Nurul Husnaniah
NIM : 15820030
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi Pada BPD DIY Syariah Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 11 Februari 2019
Penyusun,

Dhita Nurul Husnaniah
NIM. 15820030

MOTTO

•
•
•

Follow your heart.

Don't do something that you will regret later.

Time, patience, and perseverance will accomplish all things.

-Dhita Nurul Husnaniah-

HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya ini kupersembahkan teruntuk mama dan papa tercinta, terkasih, tersayang. Dua orang yang paling berharga dan berarti dalam hidupku Papa Junaidi (alm) dan Mama Jusniwati, yang selalu sabar dalam mendidik anak-anaknya, tidak pernah mengeluh lelah, sakit, dan susah, yang selalu mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang setulus hatinya yang tidak ternilai harganya, serta selalu memberikan motivasi dan dukungan yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk *supporter* tersayang, Utari Dian Wirananda, Alwendho Junaidi, Jessica Dhini Wulandari, dan Dinda Mifta Fauzanah.

Teruntuk keluarga besar, sahabat, dan penyemangat yang selalu mendoakan, mengingatkan dan memotivasiku hingga saat ini.

Teruntuk orang-orang yang pernah, sedang, dan akan hadir memberi warna dalam hidupku.

Dan Teruntuk Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

“Terimakasih”

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَدَعْتَم	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَدَّع	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
إِلَهِ	Ditulis	<i>'illah</i>
عَائِلُولَا أَمْرِك	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
ل ع ف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ر ك ذ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ب ه ذ ي	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
أ ي ل ه ج	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
أ ي سن ت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
ك م ي ر ك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
ض و ر ف	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
م ك ن ي ب	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
لَوْقَ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Aposotrof

مَتَّأً	Ditulis	<i>a'antum</i>
تَدْعَأُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
نَطْلَ مَتْرَكْشَد	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

نَارَقْلَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
سَايَقْلَا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

عَامَسْلَا	Ditulis	<i>As-sama'</i>
سَامَسْلَا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat, nikmat, karunia, dan hidayah yang diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir yang manis dari sebuah proses dan perjuangan. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, Ph. D, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta. Yang selalu sabar menghadapi banyaknya mahasiswa yang komplain pada saat pengisian KRS. Dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan,

arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta. Beliau merupakan dosen yang telah banyak membantu mahasiswa-mahasiswinya dalam banyak hal. Dosen yang paling baik, pengertian, paling terbuka dan selalu membantu mahasiswanya mencari jalan keluar atas segala permasalahan akademik yang dihadapi. Terimakasih Bapak, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberi rahmat kepadanya dalam bentuk apapun.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik. Yang telah membimbing dhita selama menempuh pendidikan dari semester satu sampai sekarang dan yang telah mengarahkan dhita dalam pemilihan judul skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terkhusus program studi perbankan syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan. Semoga Allah senantiasa melindungi dan memberi rahmat kepadanya dalam bentuk apapun.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Papa (Junaidi) dan Mama (Jusniwarti). Papa tercinta, lelaki idaman pertama dalam hidup dhita. Papa orang yang paling baik dan sampai sekarang selalu menjadi terbaik. Maaf buat papa, karena dhita ga terlalu ingat kenangan

bersama papa yang seharusnya dhita ingat. Dhita cuma tau tentang papa dari cerita mama, tapi yang dhita tau papa selalu melakukan yang terbaik untuk keluarga kecil papa. *I love you pa and i miss you so much*. Mama tercantik, yang selalu sabar mendidik, memanjakan, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materil, dan kasih sayang yang tidak ada habisnya. Mama yang rela ditinggalin anak-anaknya agar anak-anaknya lebih sukses dari pada mama. Mama yang sakit tapi pura-pura baik-baik saja agar anaknya ga cemas. Mama yang selalu menyambut dhita dengan pelukan yang paling hangat. Mama yang selau banyak aturannya, tapi dhita tau itu untuk kebaikan dhita juga. Besarnya rasa terimakasih dhita kepada papa dan mama ga bisa dhita gambarkan dengan kata. Terimakasih banyak, karena menjadi orangtua terbaik yang pernah ada untuk dhita. Semoga Allah senantiasa menyayangi dan melindungi orang terhebat dalam hidup saya ini. Aamiin.

9. Kakak yang keren, Utari Dian Wirananda. Kak wira, seseorang yang menjadi panutan untuk adik-adiknya. Kakak yang selalu mendukung dhita, kakak yang tegas, dan mengajarkan dhita untuk menjadi orang yang lebih berani. Kakak yang mempunyai ide-ide yang cemerlang, yang terkadang dhita iri dengan kakak. Kakak yang selalu memberikan apapun yang dhita minta dan terkadang kakak yang lebih dulu menawarkan. Walaupun terkadang kakak marah sama dhita, tapi dhita tau kakak sayang sama dhita. Uda terganteng, Alwendho Junaidi. Lelaki idaman kedua setelah papa. Uda menjadi sosok pengganti papa buat dhita, walaupun dhita waktu kecil sempat ngerasa uda lebih sayang sama

dinda, tapi dhita sadar uda juga sayang sama dhita. Uda yang selalu kasih dhita apapun yang dhita minta padahal uda juga lagi kesusahan. Kakak tercantik, Jessica Dhini Wulandari. Kak dhini, seseorang yang sangat sabar dan baik. Apapun yang dhita minta, hampir ga ada yang kakak tolak. Kakak selalu memberikan dhita semangat dan selalu ada disaat dhita sedang terpuruk. Adikku yang jelek, Dinda Mifta Fauzanah. Adek yang paling cerewet, manja, dan cengeng. Adek yang sekali-kali masak tapi masakannya enak banget. Adek yang sering *bully* dan temen berantem kalau udah ketemu. Selalu bilang buat segera selesain skripsi biar bisa kerja dan biyai kuliahnya. Mereka adalah keluargaku yang selalu menyemangati, mendukung, dan mengingatkan untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak sudah mendoakan dan mendukung dhita selama ini. Semoga Allah melindungi dan menuntun kita semua dijalan-Nya. Amin.

10. Bang Simon, abang yang paling lucu, sabar, dan baik. Abang yang selalu nanyain gimana kuliahnya setiap ketemu. Abang yang selalu bawa jalan-jalan kalau dhita pulang. Kak Sari, kakak mau bantuin dhita setiap bayar UKT. Kakak yang mau bantuin dhita nyari objek penelitian. Kakak yang rela capek-capek buat nemenin dhita keliling pasar. Kakak yang selalu nanyain kapan selesai skripsinya. Bang dadan, abang yang rela ngajarin dhita sampai paham. Abang yang rela bantuin dhita setiap yang berhubungan dengan IT yang bermasalah. Abang yang juga selalu nanyain kapan wisudanya. Mereka adalah kakak ipar terbaik, yang selalu menyemangati, menghibur, dan mendoakan dhita selama

ini. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas setiap kebaikan yang telah mereka lakukan. Amiiin.

11. Keponakan tersayang, Thor, Xavier, Kyara dan debay yang selalu mewarnai hari-hari dengan keceriaan, kegembiraan dan ketenangan sehingga menimbulkan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Keponakan yang selalu membuat dhita kangen, yang membuat dhita ingin cepat-cepat pulang buat ketemu mereka.

12. Temanku dari SD sampai sekarang, Wildani Ulfa, yang selalu ngajakin *meet up* kalau udah balik dari Jogja. Upa adalah sahabat dhita dari kecil sampai sekarang, yang temenan sama dhita bukan karena ada apa-apanya, yang selalu memberi semangat, teman yang selalu mau dengerin celotehan dhita tentang apapun. Terimakasih banyak sudah menjadi sahabat terbaik untuk dhita dan ga lupa sama dhita karena kita udah lama terpisah dari SD sampai sekarangpun LDR.

13. Sahabat seperjuangan, sebahasa, sepengalaman, dan secerita yang hampir setengah hidupku ditemani oleh mereka. Nova Wahyuni Syafnur dan Siti Hanifah Jayanti. Teman yang sama-sama merasakannya perpisahan dengan orangtua dari usia belia, yang masih belum tau bagaimana hidup mandiri tanpa adanya bantuan orang tua disaat orang lain masih bisa bermanja-manja dengan orangtua, *but we did it very well girls*. Selalu pergi bareng kemanapun, dimana ada kamu disitu ada kita, sampai dikasih gelar trio padang dan tiga dara dari mbah. Hahan, gadis periang yang *easy going* sampai-sampai dhita merasa cemburu karena hahan mudah banget dekat sama orang lain. *Doraemon and*

blue colour lovers, she loves it too much. Orang yang baik banget, selalu ingetin kita ga boleh makan mie banyak-banyak. Nono, sesama *korean lovers*, hatinya lembut banget sampai-sampai masalah kecil aja dipikirin semalam suntuk. *Frozen and purple colour lovers.* Orang yang lucu, yang sering banget dhita jailin. Orang yang mau dengerin curhatan dhita sampai kita sama-sama ga tidur alias begadang. Mereka adalah sabahatku yang terbaik. Mereka selalu ada disaat suka maupun duka, selalu sabar menghadapi sikap kekanak-kanakanku, selalu ada disaat dhita sakit padahal udah dilarang makan mie banyak-banyak dan ga telat makan. Terimakasih banyak sudah mau berbagi cerita bersamaku, sudah mau menerima segala kekuranganku, dan maaf jika selama ini daku membuat kalian jenuh, sakit hati karena sikapku selama ini.

14. Gangster 65. Ratih Nurul Atikah, teman sebangku yang selalu mau dengerin curhat dhita, orang yang perhatian, dan yang paling heboh kalau udah cerita masa-masa MAN. Afdhelis Chumida Amri, orang yang badannya paling kecil, orang yang rajin, dan menjadi guru teladan bagi muridnya. Putri Wahyuni, orang yang paling dewasa pemikirannya, orang yang mau buka praktek urut waktu dhita jatuh diasrama, dan orang yang perhatian. Rahmiyati, orang yang paling rajin, heboh, cerewt, dan lucu. Hahan dan Nono yang pastinya juga termasuk *partner in crime* ini. Terimakasih telah membuat masa-masa MAN dhita menjadi lebih berkesan.

15. *Eonni* tercinta, Santi Anggela, yang selalu bilang kanngan dan pengen ketemu dan selalu menyemangati agar segera menyelesaikan skripsi. Cuut, Mitra Aminah TN, yang rela dibangunin pagi-pagi buat ngajarin kami Bahasa Arab,

yang selalu menjadi penyemangat dan penghilang stres dengan candaannya. Terimakasih untuk berada disisiku dari MAN sampai sekarang dan seterusnya. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan membalas kebaikan kalian.

16. Cantik Squad, Nova Wahyuni Syafnur *roomate* baik hati, yang selalu mau membuka praktik pijat ketika sakit, selalu mau diajakin makan malam-malam, dan selalu sabar dijadin bahan *bullyan*. Siti Hanifah Jayanti teman yang menghiasi hari-hari dengan kehebohannya, selalu ceria dan selalu semangat. Rizka Ayunda Putri kepala suku yang selalu sabar, selalu ceria, yang mau diajkin gila-gilaan tapi gak jaim. Hanifah Nurul Syam orang yang *moody-an* tapi baik banget, yang selalu menjadi teman sepemahaman tentang *idol K-pop*. Nurul Fatimah orang yang baik banget, feminim, ngapakers yang orangnya serius, jarang becanda tapi sekalinya becanda krik-krik, dan yang rela tangannya digigit disaat lagi lapar. Terimakasih telah menjadi sahabat dari awal berada di sanggar hingga kini.

17. Kontrakan cantik, Selfi Alfiana, *my twin* yang baik, perhatian, tempat curhat, dan sepemahaman. Eem Maemanah, orang yang paling sabar, baik hati, hatinya lembut, dan selalu mengingatkanku dengan kebaikan. Terimakasih telah mewarnai hari-hariku dengan kebaikan dan perhatian yang diberikan.

18. Kontrakan *railway*, Nurul Fauziah, sesepuh serambi yang baik, yang sabar setiap kami palakin setiap gajian. Rike Humairoh, uni yang sama-sama merasakan guncangan dilantai bawah waktu kereta lewat, yang sering masak, yang sama-sama merasakan panas dan gelap lantai bawah disaat padamnya listrik dan sama-sama merasakan ulahnya Tofu dan Mifu. Siti Hanifah Jayanti,

musuh bebuyutannya cicak, yaang sering menagih penepatan janji dari bapak kontrakan, dan Nova Wahyuni Syafnur *roomate* seperjuangan dalam menerima kenyataannya keadaan lantai bawah.

19. Kontrakan Hits, Uni Rike Humairoh (sesepuh kami) yang tidak bisa hidup tanpa masker, paling rajin masak, tempat bertanya permasalahan fiqih wanita, dan sesama penggemar drakor. Siti Hanifah Jayanti yang paling sering bangunin untuk shalat subuh dan selalu ceria. Rizka Ayunda Putri, yang selalu memasak kami nasi goreng untuk menghilangkan rasa lapar sampai kami kasih nama acara dapur nenek, yang selalu membuka salon dadakan untuk melakukan eksperimen. Nova Wahyuni Syafnur, *roomate* yang sabar menghadapi kegilaan dhita dan teman begadang yang baik. Terimakasih telah menjadi keluarga yang selalu menghibur, memberi semangat, dan menjadi pendengar setia atas setiap curhatan yang dilontarkan.

20. Amak tercinto, Zahri Septiana yang selalu menanyakan skripsi udah sampai mana dan kapan sidang, dan yang rela membantu dhita untuk dokumentasi penelitian padahal amak harus *check up*. Terimakasih telah menyemangati, mengingatkan, dan membantu selama skripsi ini dibuat sampai selesai.

21. Teman-teman Perbankan Syariah A, serta seluruh teman Perbankan Syariah 2015 yang memberikan semangat selama ini.

22. Teman-teman satu DPS, terkhusus Yuan Ade Lintang, Celya Candra Putri, Annisa Ayu Lini yang seperjuangan menunggu antrian buat bimbingan, yang selalu menyemangati untuk segera menyelesaikan skripsi dan wisuda bareng.

23. Keluarga besar SERAMBI UIN, Senpai, Kak Icut, Bang Yusron, Kak Nufa, Mba Mardha, Mba Hasna, dan seluruh angkatan. Terimakasih telah mengajarkan banyak hal positif, memberikan warna dan kehangatan keluarga, menjadi pelepas stress dengan tingkah kocak anggotanya, dan terimakasih atas semua pengalaman berharga selama tiga tahun ini.

24. Keluarga KKN 96 Kelompok 146, Imam Setiya Farudin, pak ketua yang ngajarin dhita bahasa jawa yang terkadang bukan arti yang sebenarnya, yang paling sering masak bareng umi, dan yang paling sabar. Rois Arfan M. Noor, kak Rois yang sering dhita umpetin rokoknya karena sering naro barang sembarangan dan idolanya anak-anak Buyutan. Bagus Setya Wicaksono, mas Wicak yang sering dhita gangguin, yang mau bantuin dhita, dan yang ngaku jadi pengendali air. Anggriawan Budi Susetyo, pak Jojo yang udah ngajarin dhita cara main gitar, yang ngehargain persaan cewek, dan idola kedua di Buyutan. Syifa Roihatul Huda, umi yang paling sabar, yang selalu manjain dhita, dan yang paling perhatian. Nuryanda Azura, buyan yang selalu mau dhita repotin, yang paling sabar ngehadapin anak-anak yang banyak maunya. Rosnaini Alimuddin, bunan sesama pejuang rantau yang mau buka praktek pijat karena dhita sering sakit kepala, dan yang mau buka salon buat dhita. Niroini Primasari, buprim yang paling lucu dan ceria, dan incesnya anak-anak Buyutan. Yovita Sonia Adiningsih, buvit teman seperjuangan yang sama-sama suka Korea dan yang banyak dapat hadiah dari anak-anak. Terimakasih atas kesabaran, keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawa, dan telah memanjakan selama selama 2 bulan.

25. Pihak BPD DIY Syariah Yogyakarta yang telah mendukung penelitian ini serta responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
26. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa dituliskan satu-persatu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 11 Februari 2019
Hormat Saya,

Dhita Nurul Husnaniah
NIM. 15820030

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xxii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi
ABSTRAK	xxvii
ABSTRACT	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	9
C. TUJUAN PENELITIAN	10
D. MANFAAT PENELITIAN.....	10
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. TELAAH PUSTAKA	13
B. KERANGKA TEORI.....	18
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	35
D. KERANGKA BERPIKIR	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN	40
B. DATA DAN SUMBER DATA	40
C. METODE PENGUMPULAN DATA	41
D. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	42

E. POPULASI DAN SAMPEL	42
F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	43
G. SKALA PENGUKURAN.....	46
H. TEKNIK ANALISIS DATA.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. ANALISIS DESKRIPTIF.....	54
B. ANALISIS KUANTITATIF.....	58
C. PEMBAHASAN.....	74
BAB V PENUTUP.....	85
A. KESIMPULAN.....	85
B. SARAN	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	xxix

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	13
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.....	46
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Profil Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_1)	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3).....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Y)	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas (K-S)	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	73
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Variabel Kepribadian	76
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir	39
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.2 Hasil Heteroskedastisitas.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan (Kuesioner)	xxix
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner	xxxv
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara	xl
Lampiran 4 Data Responden	xli
Lampiran 5 Hasil Pengolahan Data	xliii
Lampiran 6 Profil BPD DIY Syariah Yogyakarta	li
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	liii
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian	lv
Lampiran 9 <i>Curriculum Vitae</i>	lvi

ABSTRAK

Seiring berkembangnya waktu, perusahaan-perusahaan mulai membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara fleksibel. Selain itu, karyawan juga dituntut agar dapat bekerja secara tim atau *teamwork* dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dibandingkan bekerja secara personal. Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja didalam tim termasuk OCB. Perilaku OCB sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Perilaku OCB dilakukan secara sukarela tanpa adanya reward ketika dilakukan dan bernilai positif bagi perusahaan.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) (studi pada BPD DIY Syariah Yogyakarta) dengan menggunakan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 46 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Dan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kata kunci: Kepribadian, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

ABSTRACT

Along with the development of the time, companies began to need employees who can work flexibly. In addition, employees are also required to be able to work in a team or teamwork with the purpose to improve the outcome of work than working in the personal. All individuals should have the ability when working in a team including OCB. The behavior of OCB is very important for a company to improve its performance. The behavior of OCB is done on a voluntary basis without any reward when done and is positive for the company.

This study examined the influence of personality, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour against (OCB) (study on BPD DIY Sharia Yogyakarta) using multiple linear regression test and test hypotheses. The population in this research is all employees BPD DIY Sharia. The samples in this research is as much as 46 respondents by using random sampling techniques. The results showed that a positive and influential personality variables significantly to OCB. Job satisfaction variables have no effect against the OCB. Organizational commitment and variable is positive and significant effect against the OCB.

Key words: Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organissi Citizenship Behavior (OCB).

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan sebaliknya ketika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya kurang baik. Oleh karena itu, karyawan menjadi salah satu aset terpenting bagi perusahaan.

Seiring berkembangnya waktu, perusahaan-perusahaan mulai membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara fleksibel. Selain itu, karyawan juga dituntut agar dapat bekerja secara tim atau *teamwork* dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dibandingkan bekerja secara personal. Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja didalam tim termasuk *extra role*. *Extra role* merupakan kegiatan yang diluar dari pekerjaan formal akan tetapi tetap dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Seseorang akan cenderung membantu karyawan yang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Extra role ini juga sering disebut dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Menurut Organ (1988), *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara

langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki OCB dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan kinerja yang baik, dengan adanya karyawan yang memiliki OCB dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok dan kemudian dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Perilaku OCB yang dilakukan oleh karyawan secara tegas tidak diberi penghargaan dan tidak diberi hukuman apabila tidak dilakukan, dan merupakan perilaku yang tidak membutuhkan pelatihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya. Artinya, perilaku OCB ini berasal dari kerelaan dirinya untuk melakukan pekerjaan yang melebihi tuntutannya. Perilaku ini baik secara sadar maupun tidak disadari dapat memberikan manfaat untuk organisasi.

Menurut Organ (2006) terdapat dua faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan dan kepercayaan pada pimpinan) (Lukiana, 2016). Selain faktor tersebut juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (*gender*) (Rohayati, 2014).

Perilaku OCB yang dimiliki oleh seorang karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan, karena karyawan dapat bekerja melebihi *job description* menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Perilaku OCB juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan ini, perusahaan membutuhkan kinerja individu yang baik yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja tim.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel bebas yang digunakan untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). Variabel bebas yang pertama adalah kepribadian (X_1), variabel kedua adalah kepuasan kerja (X_2) dan variabel ketiga adalah komitmen organisasi (X_3).

Variabel pertama adalah kepribadian (X_1), kepribadian (*personality*) merupakan satu set karakteristik dan kecenderungan-kecenderungan seseorang yang bersifat permanen (tidak mudah berubah dalam jangka pendek) yang menjadikan orang tersebut berbeda atau sama dengan orang lain dalam cara berpikir, mengungkapkan perasaan dan berperilaku (Charrington (1989) didalam Sobirin, (2014:p.2.8)).

Kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar diantara variabel lainnya dalam membentuk perilaku OCB dalam diri seseorang. Karena kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang sangat sulit diubah, sehingga memiliki hubungan yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB (Salwa dan Rinandita, 2017).

Terbentuknya kepribadian dapat dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan dimana seseorang tinggal dan berinteraksi sehingga kepribadian seseorang akan berbeda dengan yang lain. Oleh karena itu, untuk dapat memahami kepribadian seseorang maka perlu untuk memahami ciri atau karakter bawaan orang tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sambung dan Iring (2014), menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatnya OCB karyawan. Sedangkan dalam penelitian Khumairoh (2016), menunjukkan bahwa terdapat dua dimensi dari variabel kepribadian yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (*extraversion* dan *emotional stability*) dan dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*. Oleh sebab itu, peneliti berminat untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepribadian terhadap OCB.

Variabel kedua adalah kepuasan kerja (X_2). Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan yang lainnya, karena kepuasan berorientasi pada individu yang kemudian akan mempengaruhi sikap dan tindakan dari setiap orang. Menurut Suwatno dan Donni (2013:26), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari

sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena akan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka (Dewi, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi (2013), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, yang berarti kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya sikap OCB. Dalam penelitian Dewi dan I Gusti (2016), menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka peneliti memiliki asumsi bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*. Oleh sebab itu, peneliti berminat untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap OCB.

Variabel yang ketiga yaitu komitmen organisasi (X3), komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena dapat menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Oleh karena itu, komitmen antara individu dengan organisasi harus diperhatikan agar dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (wikipedia.org). Menurut Robbins & Judge (2015:47), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada suatu organisasi akan merasa menjadi anggota inti dari organisasi tersebut, sehingga ia akan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi. Dengan adanya karyawan yang berkomitmen organisasi yang tinggi, akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Karena, karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang diluar pekerjaan yang di tuntutan organisasi secara formal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmawati, dkk (2013), menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB. Hal ini terjadi mungkin karena OCB adalah perilaku individu yang melebihi apa yang distandarkan oleh organisasi, sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan orang untuk melakukan

kegiatan OCB. Sedangkan dalam penelitian Rini, dkk (2013), menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh sebab itu, dikarenakan adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu, sehingga peneliti berminat untuk meneliti variabel komitmen organisasi kembali, untuk mengetahui apakah hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan sama atau berbeda.

Penelitian ini memilih Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta sebagai objek penelitian karena BPD DIY Syariah Yogyakarta merupakan Unit Usaha Syariah yang aktif dan berkembang di wilayah Yogyakarta serta telah mendapatkan beberapa prestasi atas kinerjanya. BPD DIY Syariah Yogyakarta didirikan pada tahun 2007, yang merupakan Unit Usaha Syariah dari Bank BPD DIY Yogyakarta.

Kehadiran BPD DIY Syariah Yogyakarta merespon dari kehadiran bank-bank syariah yang mulai membuka cabang di Yogyakarta. Dengan tujuan BPD DIY Syariah Yogyakarta dapat menjadi pimpinan dari segi keuangan syariah di Yogyakarta. Saat ini, BPD DIY Syariah Yogyakarta memiliki 1 kantor cabang syariah, 5 kantor cabang pembantu syariah dan 4 kantor kas syariah yang tersebar di beberapa daerah Yogyakarta dan sudah beroperasi dalam membantu perekonomian masyarakat di Yogyakarta.

Kinerja BPD DIY Syariah yang cemerlang kembali mendapatkan apresiasi, kali ini penghargaan sebagai *The Best Sharia Business Unit* diberikan oleh Tempo Media Group dan *Indonesia Banking School* dalam

ajang *Indonesia Banking Award 2017*. Hingga akhir Agustus 2017 aset Bank BPD DIY mencapai Rp10,7 triliun sedangkan aset Bank BPD DIY Syariah tercatat sebesar Rp710,2 miliar dengan total dana pihak ketiga (DPK) sebesar Rp410,6 miliar. Sementara jumlah pembiayaan mencapai Rp448,5 miliar dengan tingkat *Non Performing Financing* (NPF) terjaga pada 1,46% dan *Financing to Deposit Ratio* (FDR) sebesar 108,35% (bpddiy.co.id).

Selain itu, BPD DIY Syariah Yogyakarta ditetapkan sebagai bank penerima setoran dana haji oleh Badan Pengelola Keuangan Haji (BPHK) pada tahun 2018 (bpddiy.co.id). Keberhasilan yang telah dicapai oleh BPD DIY Syariah Yogyakarta, tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka BPD DIY Syariah Yogyakarta membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. Munculnya perilaku OCB akan memberikan manfaat terhadap BPD DIY Syariah Yogyakarta. Karena karyawan yang memiliki perilaku OCB akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di bank BPD DIY Syariah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku suka rela karyawan tanpa adanya tuntutan

yang akan meningkatkan kinerja dari organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPRIBADIAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) (STUDI PADA BPD DIY SYARIAH YOGAKARTA)**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY BPD DIY Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY Syariah Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY SYARIAH Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di BPD DIY Syariah Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan. Dan diharapkan dapat menemukan

strategi yang cocok untuk mengembangkan perilaku OCB pada karyawan.

3. Kontribusi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan perbankan ataupun BMT dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penulisan skripsi ini akan disajikan dalam lima bab, dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab yang akan disusun secara sistematis dan memiliki hubungan antara bab satu dengan bab yang lainnya.

Bab I berisi pendahuluan. Pada bab ini akan dijelaskan tentang alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan, apa tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

Bab II berisi landasan teori. Pada bab ini berisi teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dasar bagi peneliti, hipotesis yang digunakan dalam penelitian serta kerangka pemikiran yang dijadikan acuan dalam penelitian.

Bab III berisi metode penelitian. Pada bab ini dijelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan penulis dalam menjawab hipotesis penelitian. Prosedur penelitian ini meliputi jenis dan sifat penelitian, teknik pengambilan sampel, definisi operasional penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode pengujian hipotesis.

Bab IV berisi hasil dan pembahasan. Bab ini adalah inti penelitian yang berisikan interpretasi hasil dari analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab V berisi kesimpulan. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, implikasi, dan saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, kalangan peneliti, maupun masyarakat umumnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepribadian terhadap OCB di BPD DIY Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta dapat diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap OCB di BPD DIY Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta ditolak.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap OCB di BPD DIY Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta dapat diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BPD DIY Syariah Yogyakarta

Berdasarkan penelitian ini, karyawan BPD DIY Syariah Yogyakarta harus mempertahankan kepribadian, dan komitmen organisasi, dan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karena, ketika karyawan merasa puas maka kinerjanya akan meningkat dan cenderung melakukan sikap OCB sehingga tujuan akhir dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, baik dari segi proses maupun penulisan. Peneliti berharap, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lain untuk mengetahui apa saja variabel OCB.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mampu mendapatkan 46 responden dari 113 jumlah keseluruhan responden. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel dalam jumlah besar agar data yang didapatkan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran.

Barlian, Noer Aisyah. Pengaruh Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, (Hal: 366-373).

BPD DIY. 2017. *Indonesia Banking Award 2017, Bank BPD DIY Syariah raih "The Best Sharia Business Unit"*. (<http://www.bpddiy.co.id/berita395.html>), diakses pada tanggal 21 Oktober 2018, pada pukul 20.31 WIB.

_____. 2018. *BPHK Tetapkan Bank BPD DIY Sebagai Bank Penerima Setoran Haji*. <http://www.bpddiy.co.id/berita426.html>, diakses pada tanggal 11 Februari 2019, pada pukul 20.00 WIB.

Darmawati, Arum, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 1, 2013.

Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika dan I Gusti Made Suwandana. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9, 2016.

DuBrin, A. J. 2000. *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness* (5th ed.). NJ: Prentice Hall.

Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro: Semarang.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behaviour in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.

Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasanah, Mufidatul. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Khumairoh, Nur Azizah. *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada BMT Beringharjo Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Kusumaputri, Erika Setyani. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lukiana, Ninik. Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. *Paper FEB UMSIDA, 2016*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mukaffi, Zaim dan Nuntufa. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Kemenag Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Hal. 45-55*.
- Organ, D.W. & Konovsky, M. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1988.
- Organ, D.W. & Ryan, K. A Metaanalytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behaviour. *Personnel Psychology, Vol. 48, 1994*.
- Pangastuti, Ria Lestari. Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ekonomi, Vol. 3, No. 1, 2018*.
- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 17, No. 2, 2010*.
- Rini, Dyah Puspita, dkk. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour

(OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No. 1, 2013.*

Rohayati, Ai. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Management, Vol. XI, No. 1, 2014.*

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12.* Jakarta: Salemba Empat.

_____. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Salwa dan Rinandita Wikansari. Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai pada PT Amarta Karya (Perseero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 18, No. 2, 2017.*

Sambung, Roby dan Iring. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 3, No. 1, 2014.*

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1.* Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma dan Roger Bouige. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Sobirin, Achmad. 2014. *Perilaku Organisasi.* Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Soegandhi, Vannecia Marchelle, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, 2013.*

Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani. Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 15, No. 1, 2015.*

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.* Bandung: Refika Aditama.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tafsir Ibn Katsir.

Tausira, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kalligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19 No. 2, 2012.

Toha, Muharto dan Darmanto. 2013. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.

Wikipedia. *Komitmen* *Organisai*.
([https://id.m.wikipedia.org/wiki/Komitmen Organisasi](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Komitmen_Organisasi)), diakses pada tanggal 29 Mei 2018, pada pukul 09.00 WIB.

LAMPIRAN 1

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)
PENGARUH KEPERIBADIAN,KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
(STUDI PADA BANK BPD DIY SYARIAH KC YOGYAKARTA)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kuliah/skripsi, maka saya:

Nama : Dhita Nurul Husnaniah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan “Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Studi pada BPD DIY Syariah Yogyakarta)”.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/ibu dalam menyelesaikan kuesioner. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Petunjuk pengisian:

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda *checklist* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel.
3. Masing-masing jawaban memiliki makna senagai berikut:
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju
4. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
5. Setelah mengisis kuesioner harap Bapak/Ibu menyerahkan kembali pada yang member kuesioner.
6. Terimakasih atas partisipasi Anda.
7. IDENTITAS RESPONDEN
 - a. Nama :
 - b. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
 - c. Umur : tahun
 - d. Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2
 - e. Masa kerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. Antara 1 - 5 tahun
 - c. Antara 6 - 10 tahun
 - d. > 10 tahun

A. Instrumen Variabel Kepribadian

No.	Pendapat tentang Kepribadian	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap sesuatu yang baru				
2.	Saya orang yang terbuka terhadap perubahan				
3.	Saya adalah orang yang suka bekerja keras				
4.	Saya orang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan				
5.	Saya merasa mudah bekerja sama dengan karyawan lain				
6.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru				
7.	Saya adalah orang yang suka membantu karyawan lain jika kesulitan dalam bekerja				
8.	Saya adalah orang yang bertoleransi terhadap pekerjaan karyawan lain				
9.	Saya adalah orang yang tenang dalam menghadapi sesuatu				
10.	Saya adalah orang yang mampu meredam amarah				

B. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pendapat tentang Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja saya				
2.	Karyawan akan mendapatkan bonus ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan				
3.	Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya				
4.	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya				
5.	Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara obyektif				
6.	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat				
7.	Rekan kerja saya selalu mendahulukan kepentingan bersama				
8.	Rekan kerja saya siap membantu ketika dibutuhkan				
9.	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai sudah obyektif				
10.	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas				

C. Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pendapat tentang Komitmen Organisasi	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya membanggakan perusahaan saya kepada orang lain diluar lingkungan kerja saya				
2.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini				
3.	Saya merasa nyaman berada di perusahaan ini				
4.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya				
5.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang				
6.	Saya merasa sangat sulit menemukan pekerjaan baru jika saya meninggalkan perusahaan ini				
7.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada perusahaan ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting				
8.	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan				
9.	Saya akan merasa sangat bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini				
10.	Saya merasa perusahaan ini banyak berjasa bagi hidup saya				

D. Instrumen Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Pendapat tentang OCB	Tanggapan Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
2.	Saya sering menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat				
3.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab				
4.	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan				
5.	Saya mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya				
6.	Saya mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya				
7.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan				
8.	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut				
9.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja				
10.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan				

LAMPIRAN 2

DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

1. KEPRIBADIAN

RESPONDEN	KEPRIBADIAN									
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
30	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3

10	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
11	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
27	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
28	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
29	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
33	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
39	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3
42	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
43	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
44	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
45	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

LAMPIRAN 3

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apakah menurut Bapak perilaku OCB itu penting pada BPD DIY Syariah Yogyakarta?
2. Apakah menurut Bapak kepribadian perlu diperhatikan pada BPD DIY Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimanakah upaya BPD DIY Syariah Yogyakarta untuk mengubah kepribadian yang buruk menjadi baik?
4. Apakah menurut Bapak kepribadian berpengaruh terhadap OCB?
5. Apakah menurut Bapak komitmen organisasi itu penting pada BPD DIY Syariah Yogyakarta?
6. Bagaimanakah upaya BPD DIY Syariah Yogyakarta untuk meningkatkan komitmen karyawan yang tergolong rendah?
7. Menurut Bapak, apakah komitmen organisasi itu berpengaruh terhadap OCB?
8. Bagaimana menurut Bapak tentang kepuasan kerja karyawan yang tidak berpengaruh terhadap OCB berdasarkan data yang telah diperoleh?
9. Apakah menurut Bapak kepuasan kerja karyawan itu penting untuk diperhatikan pada BPD DIY Syariah Yogyakarta?
10. Menurut Bapak, apa yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan di BPD DIY Syariah Yogyakarta ini rendah?
11. Bagaimanakah upaya dari BPD DIY Syariah Yogyakarta untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang rendah?

LAMPIRAN 4

DATA RESPONDEN

Statistics

		JENIS_KELAMI	USIA	PENDIDIKAN	MASA_BEKER
		N			JA
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	41,3	41,3	41,3
	PEREMPUAN	27	58,7	58,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 TAHUN	34	73,9	73,9	73,9
	31 - 40 TAHUN	10	21,7	21,7	95,7
	41 - 50 TAHUN	1	2,2	2,2	97,8
	> 50 TAHUN	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	1	2,2	2,2	2,2
S1	8	17,4	17,4	19,6
Valid S2	36	78,3	78,3	97,8
S3	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

MASA_BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ANTARA 1 - 5 TAHUN	27	58,7	58,7	58,7
Valid ANTARA 6 - 10 TAHUN	10	21,7	21,7	80,4
> 10 TAHUN	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

HASIL PENGOLAHAN DATA

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPERIBADIAN

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	29,1522	8,221	,593	,830
KP2	29,4130	7,937	,690	,821
KP3	29,1739	8,236	,590	,830
KP4	29,1087	7,966	,692	,821
KP5	29,4348	8,829	,431	,844
KP6	29,4348	8,696	,376	,851
KP7	29,4348	8,696	,484	,840
KP8	29,4348	8,429	,593	,831
KP9	29,5435	8,565	,522	,837
KP10	29,5435	8,387	,525	,836

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK3	18,0217	4,377	,475	,761
KK5	18,2826	3,763	,479	,770
KK6	17,8696	4,205	,400	,779
KK7	18,0217	4,066	,580	,741
KK8	17,9130	4,392	,543	,752
KK9	18,0652	4,240	,557	,747
KK10	18,0870	4,081	,613	,735

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	7

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	25,5435	9,054	,532	,833
KO2	25,3913	9,488	,572	,832
KO3	25,4565	9,498	,500	,836
KO4	25,7609	8,186	,815	,805
KO5	25,6957	8,483	,633	,823
KO6	26,0435	8,398	,523	,839
KO7	25,4783	9,900	,368	,846
KO8	25,4783	10,300	,364	,847
KO9	26,0435	7,909	,665	,821
KO10	25,6087	9,132	,550	,832

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	10

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS OCB

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	27,6957	6,039	,456	,783
OCB2	27,7174	5,585	,552	,771
OCB3	27,6304	5,927	,472	,781
OCB4	28,1087	6,055	,533	,775
OCB5	27,8696	5,138	,643	,757
OCB6	27,8696	6,205	,486	,780
OCB7	27,9565	6,443	,422	,787
OCB8	28,0652	6,240	,416	,787
OCB9	27,8913	6,143	,466	,782
OCB10	28,0000	6,400	,295	,801

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	10

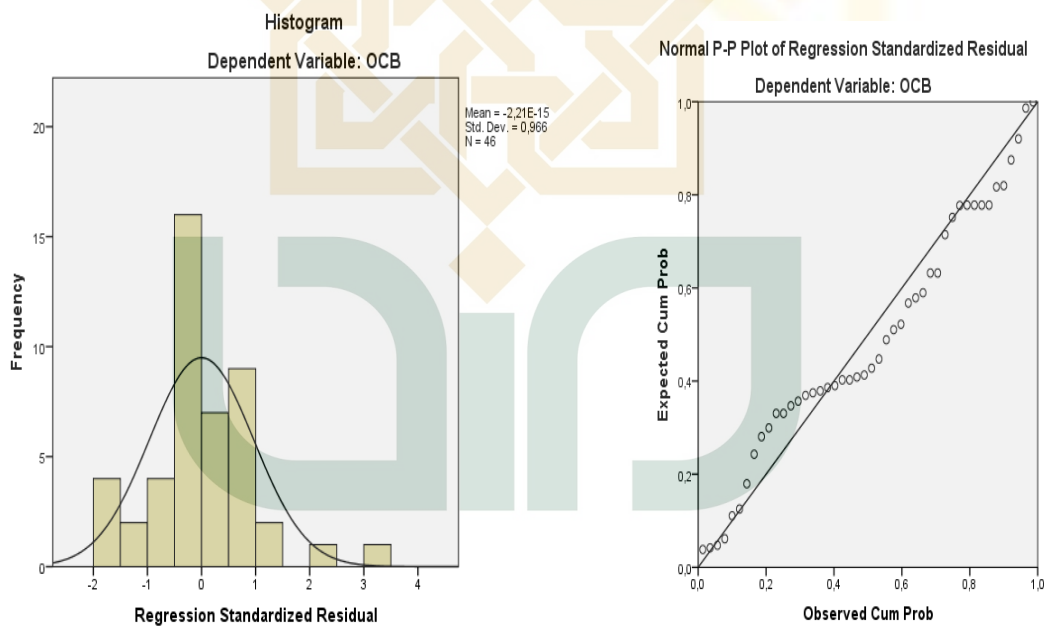
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75450245
	Absolute	,108
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,730
Asymp. Sig. (2-tailed)		,661

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

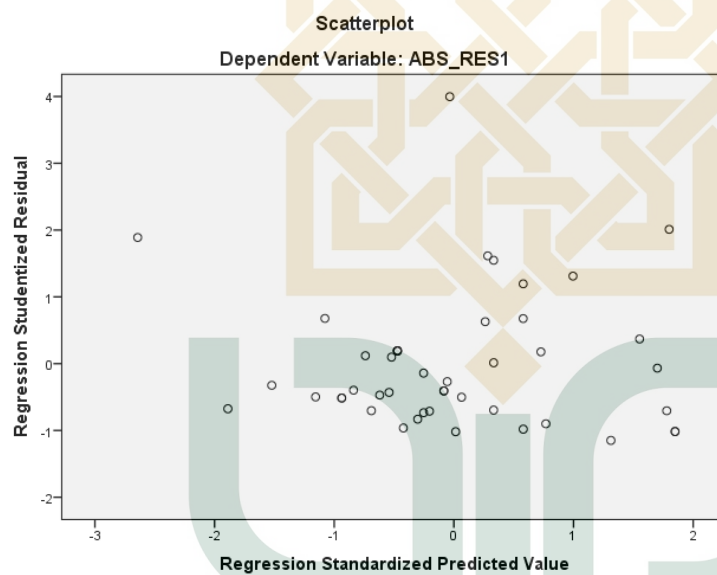


HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,303	3,177		2,299	,027		
K	,343	,105	,406	3,269	,002	,652	1,533
KK	,132	,148	,115	,892	,377	,611	1,637
KO	,340	,092	,418	3,681	,001	,783	1,278

a. Dependent Variable: OCB



HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,477	2,086		,708	,483
	K	,013	,069	,034	,183	,856
	KK	,081	,097	,160	,832	,410
	KO	-,081	,061	-,227	-1,335	,189

a. Dependent Variable: ABS_RES1

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,546	1,81608

a. Predictors: (Constant), KO, K, KK

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,456	3	62,819	19,047	,000 ^b
	Residual	138,523	42	3,298		
	Total	326,978	45			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), KO, K, KK

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,303	3,177		2,299	,027
	K	,343	,105	,406	3,269	,002
	KK	,132	,148	,115	,892	,377
	KO	,340	,092	,418	3,681	,001

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 6

PROFIL BPD DIY SYARIAH

A. SEJARAH BANK BPD DIY SYARIAH

Perkembangan bank syariah mulai terasa sejak dilakukan perubahan terhadap UU No. 7/1992 menjadi UU No. 10/1998 yang memberikan landasan operasi yang lebih jelas bagi bank syariah. Sebagai tindak lanjut UU tersebut, Bank Indonesia mulai memberikan perhatian lebih serius terhadap pengembangan perbankan syariah. Pada bulan April 1999 Bank Indonesia membentuk satuan kerja khusus yang menangani penelitian dari pengembangan bank syariah (Tim Penelitian dan Pengembangan Bank Syariah dibawah Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan) yang menjadi cikal bakal bagi Biro Perbankan Syariah yang dibentuk pada 31 Mei 2001. Biro Perbankan Syariah ini sekarang resmi menjadi Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia sejak bulan Agustus 2003.

Akibat potensi pasar yang masih terbuka luas dan semakin pesat perkembangan jumlah bank syariah, maka sudah selayaknya Bank BPD DIY turut memanfaatkan potensi perbankan syariah di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya. Dari sudut pandang bisnis, sebagai industri yang berorientasi pada keuntungan dan pengembangan usaha, pendiri Unit Usaha Syariah Bank BPD DIY merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pangsa pasar, keuntungan dan kinerja perusahaan. Sedangkan dilihat dari sudut pandang konsumen, kehadiran Unit Usaha Syariah Bank BPD DIY (selanjutnya disebut Bank BPD DIY Syariah) akan memungkinkan konsumen untuk dapat memperoleh fasilitas pelayanan produk syariah yang semakin bervariasi. Oleh sebab itu, pendirian Bank BPD DIY Syariah harus terencana dengan baik dan terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan.

B. LANDASAN HUKUM OPERASIONAL BANK BPD DIY SYARIAH

1. Peraturan Daerah (PERDA)
2. Peraturan Bank Indonesia (PBI)
3. Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (Fatwa DSN-MUI)
4. Aturan Internal (SK dan SE Direksi)

C. VISI DAN MISI PERUSAHAAN

Bank BPD DIY Syariah yang merupakan Unit Usaha Syariah dalam Bank BPD DIY haruslah memiliki sebuah visi yang mencerminkan cita-cita peran Bank BPD DIY Syariah di masa mendatang.

1. Visi

Untuk menyediakan jasa keuangan bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pemenuhan jasa keuangan yang berlandaskan prinsip syariah ini diharapkan mampu mendukung visi Bank BPD DIY, melalui pengelolaan unit usaha syariah yang sehat.

2. Misi

Memberi alasan eksistensi dari Bank BPD DIY Syariah. Misi Bank BPD DIY Syariah disusun dengan lebih mempertegas kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar. Misi yang ditetapkan untuk BPD DIY Syariah adalah memberikan kontribusi pada Bank BPD DIY melalui pencapaian laba yang wajar dari hasil penyediaan jasa keuangan syariah.

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI PENELITIAN



Kondisi BPD DIY Syariah Yogyakarta

ketika melayani nasabah



Kondisi BPD DIY Syariah

Yogyakarta ketika melayani

nasabah



Ketika mengurus surat izin penelitian



Ketika sedang wawancara dengan

Bapak Hasib



Foto bersama Bapak Hasib



Ketika memberikan kenang-kenangan kepada Bapak Hasib





SURAT KETERANGAN

No : 0002 / DJ0602

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

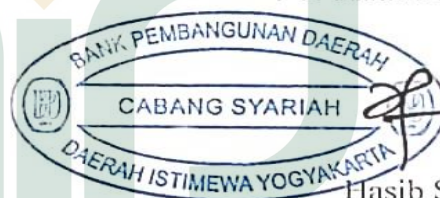
Nama : Dhita Nurul Husnaniah
No. Mhs : 15820030
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir / skripsi.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 02 Januari 2019
PT. Bank BPD DIY Syariah



Hasib Sunarso
Pemimpin Bidang

CURRICULUM VITAE

Dhita Nurul Husnaniah
(Solok, 15 Oktober 1997)

Guguk Naneh, Kec. Tanjung Gadang, Kab. Sijunjung,
Padang, Sumatera Barat

dhita.huznaniah@gmail.com

+62852-6386-4654



ORANG TUA

Ayah **Junaidi (alm)**

Ibu **Jusniwarti**

PENDIDIKAN FORMAL

- | | |
|---------------|---|
| 2015-sekarang | Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta <ul style="list-style-type: none"> • Program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam |
| 2013-2015 | MAN/MAPK Koto Baru Padang Panjang |
| 2009-2012 | MTsN Padang Panjang |
| 2003-2009 | SD Negeri 15 Tanjung Gadang |
| 2002-2003 | TK Darmawanita Tanjung Gadang |

PENGALAMAN KERJA

- | | |
|------|---|
| 2018 | Kantor Cabang Pembantu BNI Syariah Jakal <ul style="list-style-type: none"> • Program Praktik Kuliah Lapangan (PKL) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta |
|------|---|

PENGALAMAN KEPEMIMPINAN

- 2017-2019 **Sanggar Tari Tradisional Aceh “SERAMBI” UIN Sunan Kalijaga**
- Sekretaris 1
- 2013-2014 **“ISMA MAPOKUS” Asrama Putri 3 MAN/MAPK Koto Baru Padang Panjang**
- Ketua *Wizaratul Jami’atut Ta’awun*

PENGALAMAN RELAWAN DAN KEGIATAN SOSIAL

- Desember 2016 Penggalangan Dana untuk korban gempa Pidie-Aceh, *Charity Performance for Aceh* di Jogja City Mall, Yogyakarta.
- Maret 2016 Penggalangan Dana untuk penderita gagal ginjal bersama Serambi UIN dan Rampoe UGM, *Charity Fun Run*, Yogyakarta.

PENGALAMAN LAINNYA

- Maret 2017 Delegasi Lomba Tari Tradisional se-Indonesia dalam acara *11th National Folklore Festival (11th NFF)*, Universitas Indonesia.