

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PEGAWAI HARIAN LEPAS
RS DR. CHARLES P.J SUOTH MANADO**

Putra R. Biki

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 19101057@unima.ac.id

Deetje J. Solang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : deetjesolang@unima.ac.id

Melkian Naharia

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : melkiannaharia@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian model 5 besar (*Big Five Personality*) terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor *The Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*. Dari semua faktor kepribadian yang diteliti, menunjukkan bahwa variabel *neuroticism* memiliki nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) yang disimpulkan bahwa variabel *neuroticism* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB bersama dengan variabel *conscientiousness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang disimpulkan bahwa variabel *conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB sedangkan variabel *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

Kata Kunci: The Big Five Personality, OCB

Abstract: This study aims to determine the influence of the big 5 personality models on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* of employees is influenced by *The Big Five Personality* factors which consist of *extraversion*, *aggressiveness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, and *openness to experience*. Of all the personality factors studied, it shows that the *neuroticism* variable has a t count of 2.760 with a significance value of 0.010 ($p < 0.05$) which concluded that the *neuroticism* variable has a partial effect on the OCB variable. the OCB variable while the *extraversion*, *agreeableness* and *openness to experience* variables have no partial effect on the OCB variable..

Keywords: The Big Five Personality, OCB

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan semaksimal mungkin. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia. Dalam rangka mencapai tujuan dan menghadapi persaingan, setiap anggota organisasi dapat berpartisipasi dengan cara meningkatkan perilaku saling bantu-membantu antar anggota, meningkatkan inisiatif, meningkatkan keterikatan pada tugas, dan meningkatkan loyalitas pada organisasi. Ini dilakukan di luar lingkup tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perilaku di luar lingkup tugas ini dikenal sebagai perilaku ekstra-peran atau juga disebut sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Purba dan Ali Nina, 2004).

Organisational Citizenship Behavior (OCB) adalah frasa yang digunakan untuk mengenali tindakan sukarela yang dipilih oleh individu, yang tidak langsung dihargai melalui sistem penghargaan formal, tetapi memiliki manfaat bagi keseluruhan organisasi (Sharma, 2011). Isu mengenai OCB menjadi fokus penelitian dalam bidang perilaku organisasi. Konsep OCB pertama kali dikenalkan oleh Organ dan koleganya pada pertengahan tahun 1980-an.

Salah satu elemen yang diyakini mempengaruhi OCB adalah karakteristik pribadi individu. Terdapat hubungan antara OCB dan beberapa aspek Kepribadian Lima Besar (*The Big Five Personality Traits*), termasuk

ekstroversi, keterbukaan, keramahan, ketelitian, dan ketahanan emosional (Kumar, 2009). Saat ini, kepribadian telah menjadi salah satu faktor yang diberikan perhatian signifikan oleh organisasi. Hal ini dikarenakan persepsi umum bahwa sifat kepribadian yang positif akan menghasilkan tindakan yang positif, dan akhirnya berkontribusi pada kinerja yang unggul.

Banyak ahli psikologi pada saat ini meyakini bahwa dalam konteks kepribadian, ada lima dimensi inti yang sering disebut sebagai Big Five personality traits. Teori kepribadian Big Five ini dijelaskan melalui akronim OCEAN, yang mewakili *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism*.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih subjek penelitian Rumah Sakit (RS) dr. Charles P.J. Suoth Manado karena RS ini dikenal memiliki reputasi yang baik. Fakta ini diperkuat oleh kenaikan statusnya dari Tipe B ke Tipe A. Peneliti berhipotesis bahwa perilaku OCB yang diperlihatkan oleh karyawan RS dalam konteks pekerjaan mereka dipengaruhi oleh faktor kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian terdiri dari variable bebas (*independent variabel*) dan variable terikat (*dependent variabel*).

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik

bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 Pegawai honorer RS dr. Charles P.J Suoth Manado.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel adalah sebagian dari populasi. Ada beberapa kriteria dalam pemilihan sampel adalah 35 Pegawai honorer RS dr. Charles P.J Suoth Manado dan juga Bersedia untuk terlibat dalam penelitian secara sukarela dan telah mendapatkan informasi tentang manfaat penelitian dari peneliti.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala, yaitu: Skala kepribadian *big five* menggunakan kuesioner dari Oliver P. John and Sanjay Srivastava (John & Srivastava, 1999) yang telah diadaptasi oleh (Sefrina, 2011) sedangkan skala OCB menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan Organ (1988) dan telah diadaptasi oleh Bella Kissela (Kisella, 2018). Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistic korelasi untuk keperluan uji hipotesis.

Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur merupakan suatu acuan untuk menentukan celah yang akan diukur, oleh karena itu dalam pengukuran akan mendapatkan hasil

data yang kuantitatif (Sugiyono, 2017). Skor skala yang di perhitungkan berdasarkan aitem yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistic korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Dan untuk mengolah data yang akan di peroleh melalui kuesioner.

Teknik Korelasi Product Moment dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

- H1: Adanya Pengaruh antara *Extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H2: Adanya Pengaruh Antara *Agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H3: Adanya Pengaruh Antara *Conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H4: Adanya Pengaruh Antara *Openness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H5: Adanya Pengaruh Antara *Neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- Ho: Tidak ada pengaruh antara *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.470	3.16309
a. Predictors: (Constant), Openess To Experience, Neuroticism, Conscientiouness, Agreeableness, Extraversion				
b. Dependent Variable: OCB				

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai r square sebesar 0,548 atau 54,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel extraversion, agreeableness, conscientiouness, neuroticism dan openess to experience mampu menjelaskan variabel OCB sebesar 54,8% dan selisihnya sebesar 45,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam model regresi.

Tabel 2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.022	5	70.404	7.037	.000
	Residual	290.149	29	10.005		
	Total	642.171	34			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), Openess To Experience, Neuroticism, Conscientiouness, Agreeableness, Extraversion						

Dari output terlihat bahwa F hitung sebesar 7,037 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiouness*, *neuroticism* dan *openess to experience* berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB dan berdasarkan nilai probabilitas tersebut disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel OCB.

Tabel 3 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	76.172	10.681		7.132	.000
Extraversion	.161	.286	.094	.564	.577
Agreeableness	-.128	.238	-.087	-.540	.594
Conscientiouness	1.360	.335	.702	4.060	.000
Neuroticism	.541	.196	.394	2.760	.010
Openess To Experience	.019	.180	.015	.105	.917
a. Dependent Variable: OCB					

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

a) Variabel *extraversion* memiliki nilai t hitung sebesar 0,564 dengan nilai signifikansi sebesar 0,577 ($p > 0,05$) yang berarti terima H0 dan tolak Ha atau disimpulkan bahwa variabel *extraversion* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

b) Variabel *agreeableness* memiliki nilai t hitung sebesar -0,540 dengan nilai signifikansi sebesar 0,594 ($p > 0,05$) yang berarti terima H0 dan tolak Ha atau disimpulkan bahwa variabel *agreeableness* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

c) Variabel *conscientiouness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H0 dan terima Ha atau disimpulkan bahwa variabel *conscientiouness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

d) Variabel *neuroticism* memiliki nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H0 dan terima Ha atau disimpulkan bahwa variabel *neuroticism* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

e) Variabel *openess to experience* memiliki nilai t hitung sebesar 0,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,917

($p > 0,05$) yang berarti terima H_0 dan tolak H_a atau disimpulkan bahwa variabel *openness to experience* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *Big Five Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang berada di Rs. Dr. Charles P.J Suoth Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel *neuroticism* memiliki nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H_0 dan terima H_a atau disimpulkan bahwa variabel *neuroticism* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB. Bersama dengan Variabel *conscientiousness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H_0 dan terima H_a atau disimpulkan bahwa variabel *conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB sedangkan variabel *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor *The Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

Dari semua faktor kepribadian yang diteliti, menunjukkan bahwa Variabel *neuroticism* memiliki nilai t hitung sebesar 2,760 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H_0 dan terima H_a atau disimpulkan bahwa variabel

neuroticism berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB. Bersama dengan Variabel *conscientiousness* memiliki nilai t hitung sebesar 4,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti tolak H_0 dan terima H_a atau disimpulkan bahwa variabel *conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB sedangkan variabel *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh *The Big Five Personality* terhadap masing-masing dimensi *OCB* agar didapatkan pemahaman yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.
- Kissela, B. (2018). *Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Kumar. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 N o 2, pp. 73-81.
- Purba, Debora Eflina dan Seniati, Ali Lina Liche. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial*

Humaniora, Vol. 8, No. 3, 105-111

- Sefrina, D. (2011). *Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Kasus: Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Bukittinggi* (Doctoral Dissertation, Universitas Andalas).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sharma. (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-2839, Vol. 3, No.4, h.78-86.