

## HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY* DENGAN *OCB* PADA PNS GEN Y DI INSTANSI X

Kurniyadi<sup>1</sup>, Seta Aryawuri Wicaksana<sup>2</sup>, Aisyah Pia Asrunputri<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

<sup>3</sup>Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila, Jakarta Pusat, Indonesia

Email: [kurniyadi11@gmail.com](mailto:kurniyadi11@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between Big Five Personality with Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research uses a quantitative research method with a correlational research type. The population in this research were 90 civil servants working at X Agency. Big Five Personality in this study was measured by the Big Five Inventory (BFI) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) was measured by the Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS). Data analyzed by the Pearson Product Moment correlation. The results of this study showed that there is positive and significant correlation between agreeableness with OCB, there is positive and significant correlation between conscientiousness with OCB, there is positive and significant correlation between openness to experience with OCB, whereas neuroticism showed negative and significant correlation with OCB, but extraversion did not show significant correlation with OCB. The implication of this study is that organization can choose between training its employees to suit with the organizational culture or developing people management that suits with the character of its employees.*

**Keywords:** *big five personalities, organizational citizenship behavior (OCB), generation Y, civil servant*

### ABSTRAK

Karakter pekerjaan sebagai PNS di institusi menuntut kepatuhan, keteraturan dan keterlibatan yang tinggi. Generasi Y merupakan individu yang memiliki karakter yang bertolak belakang dengan karakter pekerjaan PNS. Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara *Big Five Personality* dengan keterlibatan dalam organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Riset ini menggunakan metode riset kuantitatif dengan tipe riset korelasional. Populasi dalam riset ini melibatkan 90 pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi X. *Big Five Personality* dalam studi ini diukur dengan *Big Five Inventory* (BFI) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) diukur dengan *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS). Data dianalisa dengan menggunakan *Pearson Product Moment Correlation*. Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *agreeableness* dengan OCB, terdapat juga hubungan positif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan OCB, terdapat juga hubungan yang positif dan signifikan antara *openness to experience* dengan OCB, dimana *neuroticism* menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan OCB, tetapi *extraversion* tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan OCB. Implikasi dari studi ini adalah organisasi dapat memilih diantara melatih pegawainya agar sesuai dengan budaya organisasi atau mengembangkan *people management* yang sesuai dengan karakteristik pegawai tersebut.

**Kata kunci:** *big five personality, organizational citizenship behavior (OCB), generasi Y, pegawai negeri sipil*

---

### KETERANGAN ARTIKEL

**Riwayat Artikel:** diterima: 10 Maret 2020; direvisi: 20 Mei 2020; disetujui: 2 Juni 2020

**Klasifikasi JEL:** O15

**Cara Mensitasi:** Kurniyadi, dkk. (2020). Hubungan *Big Five Personality* dengan OCB pada PNS Gen Y di Instansi X. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(1), 13-30. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i1.1885>

Copyright©2020. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Universitas Pakuan

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Melihat sumber daya manusia (SDM) yang tersedia, di Indonesia sendiri menempati urutan ke empat dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, di mana dari hasil proyeksi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2020/. Jumlah angkatan kerja pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang, naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin jumlah penduduk pada tahun 2018 sebanyak 265 juta jiwa dan pada tahun 2035 akan bertambah menjadi 305,7 juta jiwa, maka dengan meningkatnya sumber daya manusia (SDM) tentunya jumlah tenaga kerja di Indonesia juga akan meningkat. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari Februari 2019.

Saat ini tenaga kerja yang termasuk generasi Y telah memasuki dunia kerja. De Meuse dan Mlodzik (2010) menyatakan bahwa terdapat empat generasi angkatan kerja dalam organisasi, yakni *matures*, yang lahir antara tahun 1920 hingga 1939; *Boomers*, yang lahir tahun 1940 hingga 1959; *Xers*, yang lahir tahun 1960 hingga 1979; dan *Generation Y* atau milenial yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Untuk tahun kelahiran 2000-2020 disebut sebagai Z Gen (Berkup, 2014).

Adapun komposisi karyawan di perusahaan ini didominasi oleh generasi X sebanyak 60%, boomers sebesar 20%, dan generasi Y sebesar 20%. Gargiulo (2012) menyatakan generasi *baby boomers* akan meninggalkan pekerjaan sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar dalam sepuluh tahun ke depan. Penelitian lainnya dari Kratz (2013) menunjukkan potensi proporsi generasi Y yang semakin meningkat di masa depan. Pada tahun 2014 generasi Y memiliki proporsi 36% di dunia kerja. Selanjutnya, pada tahun 2020

kemungkinan 46% generasi Y mendominasi dunia kerja. Pada masa ini, generasi Y adalah angkatan kerja yang dominan mengisi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan kondisi ketersediaan yang terbatas, manajemen sumber daya manusia menjadi penting agar perusahaan dapat memastikan kesinambungan ketersediaan sumber daya manusia tersebut dalam mengisi lingkungan kerja yang efektif. Populasi generasi Y di dalam perusahaan saat ini sudah mencapai 50%-75% (Luntungan, 2014). Generasi Y saat ini telah mendominasi dunia kerja yaitu sekitar 84 juta orang atau dengan pesentase sekitar 50% dari total penduduk usia produktif di Indonesia atau yang saat ini telah mencapai 170 juta jiwa, dan diperkirakan pada tahun 2020 generasi Y dengan usia produktif akan mendominasi dunia

Generasi Y memiliki karakteristik yang unik di dunia kerja yang membedakan dengan generasi sebelumnya, hal ini terlihat dari kemampuan dalam menggunakan teknologi baru lebih baik dari pada generasi sebelumnya, lebih mudah menerima perubahan di dalam organisasi (Cran, 2014). Selain itu, mereka suka mencoba-coba, aktif, memiliki kreativitas tinggi, memiliki ide-ide brilian, pintar, individualis, mudah bosan, ego sentris, ingin dilihat beda, tidak sabar, dan cenderung memiliki kepedulian, komitmen serta loyalitas yang rendah (Oktariani, dkk., 2017).

Karakteristik yang dimiliki generasi Y tentunya kurang menampilkan adanya perilaku menolong sesama pekerja karena sifat mereka yang cenderung individualis, selain itu kepedulian yang rendah terhadap organisasi dapat menciptakan berjalannya organisasi menjadi kurang efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa, perilaku-perilaku yang ditampilkan generasi Y cenderung memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah, bahkan jika dibandingkan generasi sebelumnya (Negoro, 2016), karena perilaku OCB di lingkungan kerja dapat ditampilkan dalam bentuk perilaku sukarela

menolong maupun peduli terhadap keberlangsungan organisasi (Organ, dkk., 2006)

OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela bekerja, secara tidak langsung atau eksplisit di luar dari sistem pemberian penghargaan secara formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efektivitas (Organ, 1988). OCB di dunia kerja dapat ditunjukkan melalui tindakan-tindakan karyawan seperti membantu teman kerja untuk mengurangi beban kerja mereka, tidak banyak beristirahat, sukarela bekerja ekstra di tempat kerja, berusaha menghindari konflik dengan rekan kerja, merawat dan menjaga properti organisasi, mau menerima situasi yang kurang ideal di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, dan tidak banyak membuang waktu untuk beristirahat (Purba dan Seniati, 2004).

Adanya OCB di dalam tim kerja dapat memberikan sumbangsih yang positif bagi organisasi, seperti meningkatkan stabilitas performa organisasi, meningkatkan produktifitas para manager dan bawahannya, meningkatkan stabilitas performa organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta membantu organisasi dalam mempertahankan dan menarik pekerja terbaiknya (Podsakoff, dkk., 1997). Borman dan Motowidlo (1993) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini menyebabkan interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, perselisihan berkurang, dan efisiensi meningkat.

OCB dapat diidentifikasi dengan lima dimensi (Organ, dkk. 2006), yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruisme*, merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk membantu orang lain tanpa pamrih.

*Conscientiousness*, yaitu perilaku individu yang bekerja melampaui tugas pokoknya. *Sportsmanship*, perilaku inividu yang tidak mengeluh terhadap keadaan yang tidak ideal baginya. *Courtesy* merupakan perilaku individu yang berusaha mencegah masalah dengan pekerjaan orang lain. *Civic virtue* merupakan perilaku individu yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang tidak diwajibkan guna menjaga keberlangsungan suatu organisasi.

OCB tentunya sangat dibutuhkan oleh berbagai organisasi dalam meningkatkan efektifitasnya, akan tetapi perilaku-perilaku yang di tampilkan pada OCB, sangat krusial dan dibutuhkan dalam meningkatkan produktifitas terutama pada instansi pemerintahan, karena dengan adanya OCB di lingkungan organisasi pemerintahan akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan menciptakan kondisi organisasi yang lebih baik (Basirudin, dkk. 2016), dengan adanya OCB pada pegawai publik dapat meningkatkan kesejahteraan warga dan meningkatkan citra organisasi di mata publik (Vigoda & Golembiewski, 2001). Menjadi pegawai publik atau pegawai negeri sipil (PNS) masih menjadi pilihan para generasi Y untuk bekerja dimana berdasarkan data BPS di tahun 2015 tercatat sudah 24,4% atau sekitar 1.002.753 PNS yang termasuk generasi Y telah bekerja di Instansi pemerintahan, dan semakin berjalannya waktu tentunya mereka akan mendominasi bekerja pada instansi pemerintahan, hal ini terlihat dari jumlah CPNS tahun 2017 yang di dominasi oleh para generasi milenial terutama di kalangan *freshgraduate* (Panji, 2017). Namun, menurut Hendarto (2014) pegawai publik atau pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia, lebih mengutamakan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan dari pada melakukan pelayanan yang maksimal, melihat kondisi ini maka penting untuk para PNS memiliki perilaku OCB.

Instansi X merupakan salah satu organisasi pemerintah non kementerian yang

bertanggungjawab langsung kepada presiden, dimana saat ini sudah mempekerjakan 50% PNS yang termasuk generasi Y. Berdasarkan hasil komunikasi personal dengan Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia, walaupun beberapa sikap OCB sudah muncul pada pegawai di instansi X, ia masih menemukan beberapa pekerja termasuk generasi Y yang mengeluhkan tentang jam kerja. Mereka hanya ingin bekerja sesuai dengan jam masuk dan pulang walaupun mereka masih dibutuhkan oleh para atasan maupun tugas-tugas yang belum terselesaikan, padahal salah satu bentuk perilaku OCB adalah sukarela untuk bekerja melampaui tugas pokoknya dan mau menerima kondisi yang kurang ideal ditempat kerja (Organ, dkk. 2006), selain itu perilaku individualis juga muncul ketika mereka sudah mulai bekerja. Perilaku-perilaku ini masih mengindikasikan kurang maksimalnya OCB pada pegawai sipil generasi Y di instansi X. Sehingga menurutnya penelitian-penelitian lain mengenai OCB penting dilakukan pada Instansi X tersebut mengingat perilaku ini dapat meningkatkan kinerja organisasi.

OCB sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti masa kerja, dan jenis kelamin (Novliadi, 2008), kepribadian (Knovsky & Organ, 1996), budaya organisasi (Organ, 1995), iklim organisasi (Sloat, 1999), *perceived organizational support* (Shore & Wayne, 1993). Namun pada penelitian ini akan terfokus untuk meneliti faktor kepribadian, karena kepribadian merupakan suatu bentuk karakteristik yang relatif menetap dan sulit untuk diubah. Oleh karena itu, kepribadian dinilai cenderung lebih setabil dan tidak mudah berubah-ubah pada perilaku OCB. Selain itu, faktor kepribadian juga dinilai dapat menjadi salah satu faktor kuat (*predictor*) yang dapat mengindikasikan adanya OCB dan kepribadian juga dikatakan sebagai faktor yang dapat memprediksi lebih baik pada performa kerja karyawan yang menjadi harapan para manajemen, di mana performa kerja tersebut tidak dapat dijelaskan dengan

jelas, seperti perilaku-perilaku yang ditampilkan (Knovsky & Organ, 1996).

Kepribadian dipilih karena dapat dilihat sebagai motor penggerak dan prediktor yang kuat dari perilaku, yang konsisten dari waktu ke waktu dan segala situasi (Bailey, 2014). Kepribadian juga dianggap dapat memprediksikan perilaku, seperti perilaku-perilaku dalam OCB, sehingga kepribadian dapat digunakan dalam keperluan penilaian di dalam organisasi, seperti proses seleksi kepegawaian.

Kepribadian sendiri didefinisikan sebagai pola sifat, disposisi atau karakteristik yang relatif permanen yang secara konsisten dimiliki oleh seseorang (Feis, dkk., 2013), dan salah satu teori yang sering digunakan dalam menjelaskan kepribadian melalui dimensi-dimensi yang berdiri sendiri adalah *big five personality* (Barrick dan Mount 1991). Jhon, Robins & Pervin (2008) menyatakan bahwa *big five personality* dapat dijelaskan menjadi lima dimensi atau *trait* yaitu; *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuroticism*.

*Extraversion* ditandai dengan perilaku individu yang energik dan lebih memiliki kecenderungan terhadap interaksi sosial mereka memiliki sifat yang sosialis, memiliki ketegasan yang tinggi dan menunjukkan emosi yang positif. *Agreeableness* ditandai dengan perilaku individu yang senang membantu orang lain berorientasi pada sosial, dipercaya oleh orang lain, berpikiran positif dan bersikap sopan kepada rekan kerja lain. *Conscientiousness* ditandai dengan perilaku individu yang merencanakan sesuatu sebelum bertindak, patuh terhadap norma dan aturan-aturan, memprioritaskan tugas. *Neuroticism* individu yang memiliki kecenderungan pada dimensi ini ditandai dengan mudah cemas, gugup, mudah marah, memiliki rasa takut yang berlebihan, emosi yang tidak setabil dan sering menghukum atau menyalahkan diri sendiri. *Openness to experience* ditandai dengan kemampuan atau wawasan umum yang luas

dan orisinal, kreatif serta memiliki banyak pengalaman hidup.

Penelitian mengenai kepribadian *big five personality* yang dimiliki oleh generasi Y ditempat kerja, sudah pernah diteliti oleh Wicaksana, dkk. (2017) dari penelitian tersebut didapatkan bahwa para pekerja generasi Y di Indonesia memiliki tingkat kepribadian *extraversion* tergolong rendah, dan pada tipe kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience* tergolong sangat rendah, dari hasil penelitian tersebut peneliti menganggap dengan tipe kepribadian yang dimiliki generasi Y saat ini akan berdampak pada OCB mereka. Oleh karena itu, penelitian mengenai kepribadian pada generasi Y penting untuk dilakukan karena dapat menjadi indikator organisasi yang efektif.

Sebenarnya penelitian terdahulu sudah menemukan korelasi antara *trait-trait* kepribadian (*big five personality*) dan OCB. Penelitian lainnya oleh Singh & Singh (2009) yang dilakukan pada 188 manajer di India dan menemukan *extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kumar, dkk. (2009) yang dilakukan pada 187 dokter yang bekerja pada universitas di India dan menemukan bahwa *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB, namun pada *trait openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan OCB.

Walaupun sudah ada penelitian sebelumnya, hasil yang didapatkan oleh penelitian-penelitian tersebut masih menunjukan hasil yang berbeda-beda (inkonsisten), selain itu responden pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian

sebelumnya. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti bermaksud melakukan studi lebih lanjut untuk menganalisis hubungan *trait-trait big five personality (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness to experience)* dengan OCB pada generasi Y terutama yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil di Instansi X dan *trait-trait big five personality* mana saja yang dapat memprediksikan secara signifikan dengan OCB.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

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

Luthans (2011) sendiri mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bekerja sukarela, secara tidak langsung atau eksplisit diluar dari sistem pemberian penghargaan secara formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organ, dkk. (2006) mengidentifikasi OCB ke dalam lima dimensi, yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness* dan *sportsmanship*, serta menjelaskan kelima dimensi tersebut sebagai berikut: *Altruism* dapat diartikan sebagai perilaku individu dalam membantu karyawan lain secara sukarela tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. *Courtesy* dimensi ini dapat diartikan sebagai perilaku berbuat baik dan hormat terhadap rekan kerja lain. *Civic virtue* dapat diartikan sebagai perilaku individu yang diidentifikasi seperti ikut bertanggung jawab dan berpartisipasi serta peduli memperhatikan keberlangsungan organisasi. *Conscientiousness* dimensi ini dapat diartikan sebagai perilaku secara sukarela dimana individu memenuhi atau melebihi standar minimal tugas yang diberikan oleh organisasi. *Sportsmanship* dimensi ini dapat diartikan perilaku toleransi individu ketika bekerja, individu cenderung tidak mengeluh walaupun keadaan saat mereka bekerja tidak menyenangkan.

**Big Five** Jhon, dkk. (2008) membagi dimensi *big five personality* menjadi lima dimensi yaitu; *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness*, dan *neuroticism*.

*Extraversion* ditandai dengan perilaku individu yang energik dan lebih memiliki kecenderungan terhadap interaksi sosial mereka memiliki sifat yang sosialis, *Agreeableness* ditandai dengan perilaku individu yang senang membantu orang lain, dipercaya oleh orang lain, berpikiran positif dan bersikap sopan kepada rekan kerja lain. *Conscientiousness* ditandai dengan perilaku individu yang merencanakan sesuatu sebelum bertindak, patuh terhadap norma dan aturan-aturan, memprioritaskan tugas. *Neuroticism* berlawanan *trait* ini ditandai dengan emosi negatif seperti perasaan cemas, gelisah, sedih dan tegang. *Openness to experience* ditandai dengan kemampuan umum yang luas dan orisinal, serta memiliki banyak pengalaman hidup.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara *extraversion* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.
- H<sub>2</sub>: Terdapat hubungan antara *agreeableness* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.
- H<sub>3</sub>: Terdapat hubungan antara *conscientiousness* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.
- H<sub>4</sub>: Terdapat hubungan antara *neuroticism* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.
- H<sub>5</sub>: Terdapat hubungan antara *openness to experience* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.

## METODE PENELITIAN

### Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Generasi Y yang bekerja di instansi X. Sampel dalam penelitian ini adalah 90 pegawai negeri sipil generasi Y yang bekerja di Instansi X.

### Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian non eksperimental dan Pendekatan dalam yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2014).

### Prosedur

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*. Noor (2014) menyatakan bahwa teknik *disproportionate stratified random sampling* merupakan teknik penentuan sampel didasarkan pada pertimbangan jika berstrata namun kurang proposional pembagiannya. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil berusia 22-38 tahun, sudah bekerja minimal 1 tahun dan berpendidikan minimal D3.

### Instrumen

Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) yang awalnya dibuat oleh Podsakoff, MacKenzi, Moorman dan Fetter (1990). Butiran item pada alat ukur ini disusun berdasarkan dimensi OCB: *courtesy*, *civic virtue* dan *sportsmanship*, *altruism* dan *conscientiousness* (Organ, Podsakoff & MacKenzi, 2006), menggunakan skala *likert* 1 – 7 (“Sangat Tidak Setuju” - “Sangat Setuju”), dimana semakin tinggi skor total yang diperoleh individu menunjukkan semakin tinggi *organization citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki individu tersebut, uji validitas dan reliabilitas menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*, keriteria valid dan reliabel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan keriteria dari Sumintono dan Widhiarso (2014).

Alat ukur *Big Five Personality* dalam penelitian ini menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh Jhon dan

Srivastava (1999). Butiran item pada alat ukur ini disusun berdasarkan dimensi *big five personality* dari Jhon dan Srivastava (199): *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, dan neuroticism* (Jhon, dkk. 2008). Kemudian alat ukur BFI diadaptasi oleh Ramdhani (2012) menggunakan versi bahasa Indonesia, menggunakan skala *likert* 1 – 4 (“Sangat Tidak Setuju” - “Sangat Setuju”) uji validitas dan reliabilitas menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*, keriteria valid dan reliabel yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan keriteria dari Sumintono dan Widhiarso (2014).

#### **Teknik Analisis**

Untuk menguji hubungan antar variabel *big five personality* dan *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian ini akan dilakukan perhitungan korelasi antar kedua variabel tersebut. Teknik korelasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*, korelasi *pearson product moment* digunakan untuk menguji hubungan linear antara kedua variabel menggunakan skor angka yang berasal dari skala interval ataupun rasio (Gravetter & Forzano, 2016).

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan norma kategorisasi data hasil penelitian pada pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X. Diketahui bahwa *trait extraversion* berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 31 orang (34,4%), *trait agreeableness* berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 49 orang (54,4%). *trait conscientiousness* berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 43 orang (44,8%). *Trait neuroticism* berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 40 orang (44,4%). *Trait openness to experience* berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 34 orang (32,8%). OCB berada pada rentang sedang yaitu sebanyak 39 orang (43,3%).

#### **Uji Valibitas & Reabilitas**

Hasil uji validitas dan reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS), menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*. Dari 24 *item* terdapat 4 *item* yang tidak valid, yaitu *item* 16, 23, 14, dan 21, dimana *item* tersebut tidak memenuhi setidaknya 2 kriteria *item* valid menurut Sumintono dan Widhiarso (2014). Berikut adalah tabel hasil uji validitas *Organizational Citizenship Behavior Scale* (OCBS) didapatkan 20 *item* valid yang terdiri dari *item favorable* dan *unfavorable*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas OCB

Dimensi	No Item		Total
	Valid	Tidak Valid	
<i>Conscientiousness</i>	18, 22, 24, dan 3.	21	4
<i>Sportmanship</i>		16	4
<i>Civic Virtue</i>	4*, 7*, 19*, dan 2*	-	4
<i>Courtesy</i>	9, 6, 11, dan 12.	14	4
<i>Altruism</i>	17, 20, 5, dan 8.	23	4
	13, 1, 23, 15, dan 10		
			20

\*Item Unfavourable

Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.85 dan termasuk kategori “bagus” (Sumintono dan Widhiarso, 2014). Hasil uji validitas dan reliabilitas *Big Five Inventory* (BFI) menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*. didapatkan 5 *item* yang tidak valid, yaitu *item*

20, 3, 28, 33 dan 27, *Item* tersebut tidak memenuhi setidaknya 2 kriteria *item* valid menurut Sumintono dan Widhiarso (2014). Berikut adalah tabel hasil uji validitas *Big Five Inventory* (BFI) didapatkan 39 *item* valid yang terdiri dari *item favorable* dan *unfavorable*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas BFI

Dimensi	No Item		Total
	Valid	Tidak Valid	
<i>Extraversion</i>	1, 11, 16, 26, 36, 6*, 21*, dan 31*		8
<i>Agreeableness</i>	7, 17, 22, 32, 42, 2*, 12*, dan 37*	27*	8
<i>Conscientiousness</i>	13, 38, 8*, 18*, 23*, dan 43*	3, 28, dan 33	6
<i>Neuroticism</i>	4, 14, 19, 29, 39, 9*, 24*, dan 34*		8
<i>Openness</i>	5, 10, 15, 25, 30, 40, 44, 35*, dan 41*	20	9
Total			39

\*Item Unfavourable

Hasi uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,71-0,86 dan termasuk kategori “cukup – bagus” (Sumintono dan Widhiarso, 2014).

#### Uji Korelasi Pearson Product Moment

Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan bahwa *trait extraversion* menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p > 0,05$ ), *trait agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ( $p < 0,05$ ), *conscientiousnes* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ( $p < 0,05$ ), *trait neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p < 0,05$ ) dan *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan perhitungan statistik setiap *trait* menunjukkan nilai korelasi yang berbeda-beda dengan OCB, pada *trait extraversion* menunjukkan nilai korelasi lemah ( $r = 0,196$ ), *trait agreeableness* menunjukkan nilai korelasi sedang ( $r = 0,465$ ), pada *trait conscientiousnes* menunjukkan nilai korelasi kuat ( $r = 0,550$ ), pada *trait neuroticism* juga menunjukkan nilai korelasi sedang ( $r = -0,439$ ) dengan arah yang negatif, dan *trait openness to experience* menunjukkan nilai korelasi lemah ( $r = 0,222$ ) (Gravetter dan Forzano, 2016).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *trait-trait big five personality* dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan bahwa *trait extraversion* menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p > 0,05$ ), *trait agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ( $p < ,05$ ), *conscientiousnes* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ( $p < 0,05$ ), *trait neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p < 0,05$ ) dan *openness to experience* memiliki

hubungan yang signifikan dengan OCB ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan perhitungan statistik setiap *trait* menunjukkan nilai korelasi yang berbeda-beda dengan OCB, pada *trait extraversion* menunjukkan nilai korelasi lemah ( $r = 0,196$ ), *trait agreeableness* menunjukkan nilai korelasi sedang ( $r = 0,465$ ), pada *trait conscientiousnes* menunjukkan nilai korelasi kuat ( $r = 0,550$ ), pada *trait neuroticism* juga menunjukkan nilai korelasi sedang ( $r = -0,439$ ) dengan arah yang negatif, dan *trait openness to experience* menunjukkan nilai korelasi lemah ( $r = 0,222$ ).

Secara keseluruhan pegawai negeri sipil generasi Y yang bekerja di Instansi X sudah cukup menunjukkan perilaku OCB. Hal ini dapat dilihat dengan nilai norma yang berada pada kategori sedang, yakni dengan persentase 43,3%. Hasil presentase tersebut menunjukkan bahwa para pegawai negeri sipil yang termasuk generasi Y masih menunjukkan OCB, padahal jika melihat karakteristik yang dimiliki generasi ini seharusnya mereka memiliki tingkat OCB yang rendah.

Hal ini mungkin terjadi, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Claps (2010) yang menyatakan bahwa generasi Y sangat ahli dalam belajar dan menggunakan teknologi baru, sehingga dengan kemampuan yang mereka miliki tentunya dapat membuat generasi ini lebih efisien dan memberikan produktivitas pada perusahaan. Selain itu Myers dan Sadaghani (2010) menemukan bahwa generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, dimana generasi Y cenderung menyukai menjadi relawan di tempat mereka bekerja.

Selain itu Twenge dkk. (2012) juga menyatakan bahwa generasi Y masih menunjukkan perilaku menolong kepada sesama rekannya ketika bekerja walaupun tidak lebih besar dari generasi-generasi sebelumnya. Tidak hanya itu melihat dari sisi budaya, dimana Indonesia sendiri merupakan negara dengan nilai kolektivisme tertinggi (Hofstede, 1991), sehingga pekerja di

Indonesia menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan kepentingan pribadi (Purba dan Seniati, 2004).

Namun, dari hasil penelitian ini masih ditemukan beberapa pegawai yang menunjukkan OCB yang rendah sebesar 28,8%, hal ini mengindikasikan PNS di instansi X belum sepenuhnya menampilkan perilaku sukarela membantu rekan kerja, bekerja melebihi deskripsi pekerjaannya maupun mau menerima kondisi yang kurang ideal, dimana hal ini dapat diketahui dari hasil komunikasi interpersonal dengan Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menemukan bahwa beberapa pekerja sering mengeluhkan tentang jam kerja, mereka hanya ingin bekerja sesuai dengan jam masuk dan pulang walaupun mereka masih dibutuhkan oleh para atasan maupun tugas-tugas yang belum terselesaikan dan juga muncul perilaku tidak peduli dengan sesama rekan kerja ketika mereka sudah bekerja di Instansi tersebut. Oleh sebab itu, OCB masih sangat perlu ditingkatkan, dengan begitu berjalannya organisasi akan lebih efektif.

Selain itu melihat gambaran *big five personality* yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X, maka dapat dilihat bahwa kelima *trait* dari *big five personality* berada pada kategori sedang, dimana pada *trait extraversion* kecenderungan berada pada norma sedang yaitu sebesar 34,4%, dari hasil presentase tersebut menunjukkan saat ini pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X masih menyukai berinteraksi sosial dan senang menjalin hubungan dengan sesama rekan kerjanya dan hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Meier, dkk. (2010) yang menemukan bahwa salah satu karakteristik yang dimiliki oleh generasi Y ialah menyukai aktivitas bersosialisasi dan bersedia memperjuangkan kebebasan dalam berpolitik.

*Trait agreeableness* yang berada pada norma sedang yaitu sebesar 54,4%, presentase ini mengindikasikan pegawai

negeri sipil generasi Y di Instansi X masih menunjukkan perilaku saling membantu antar sesama rekan kerja dan mereka masih mudah dipercaya baik oleh atasan maupun sesama rekan kerja. Twenge (2010) menyatakan tidak terdapat perbedaan perilaku menolong antara generasi Y maupun generasi X maupun Zoomer, sehingga generasi Y masih menunjukkan perilaku saling membantu sesama rekan walaupun perilaku ini lebih kecil ditunjukkan daripada generasi sebelumnya.

Pada *trait conscientiousness* berada pada norma sedang yaitu sebesar 44,8% dari hasil presentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X masih menunjukkan kepatuhan terhadap norma dan aturan-aturan dan berorientasi pada pencapaian, selain itu hal ini sejalan dengan karakteristik generasi Y dimana mereka lebih cenderung memprioritaskan pencapaiannya didalam organisasi (Twenge, 2010). *Trait neuroticism* juga berada pada norma sedang yaitu sebesar 44,4% dari hasil presentase tersebut menunjukkan bahwa PNS generasi Y di Instansi X masih menunjukkan keseimbangan antara kecemasan dan ketenangan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana, dkk. (2017) dimana pekerja generasi Y di Indonesia cenderung memiliki *trait neuroticism* pada kategori rata-rata, generasi Y cenderung tidak menunjukkan kecemasan yang tinggi dikarenakan mereka memiliki karakteristik yang cenderung percaya diri dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Alexander dan Sysko, 2012), hal ini dapat dilihat dari presentase *trait neuroticism* rendah sebesar 26,7% yang berada pada urutan kedua.

*Trait openness to experience* yang juga berada pada norma sedang yaitu sebesar 32,8% dari hasil presentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Instansi X masih menunjukkan perilaku yang kreatif dan mau menerima pengalaman baru, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Corget, dkk. (2015) yang

menyatakan bahwa saat ini organisasi membutuhkan pekerja yang kreatif seperti generasi Y, generasi Y merupakan pekerja yang kreatif walaupun memiliki tingkat analisis yang rendah. Selain itu salah satu karakteristik yang dimiliki generasi Y adalah suka mencoba-coba hal baru (Oktariani, dkk. 2017) serta cenderung untuk mau menerima perubahan yang ada di organisasi (Cran, 2014).

### **Pembahasan**

Peneliti mengidentifikasi persebaran kepribadian merujuk pada kategori sedang karena berdasarkan komunikasi personal dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Instansi X, sebelum mereka dapat bekerja dilakukan proses seleksi dengan merujuk pada kepribadian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan di Instansi tersebut, sehingga terbentuk persebaran data yang homogen pada kepribadian tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *trait extraversion* dengan OCB artinya tinggi atau rendahnya *trait extraversion* tidak ada kaitannya dengan OCB yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumar, dkk. (2009) dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *trait extraversion* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. Namun, jika melihat responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja dibidang komputerisasi, sehingga tidak menutup kemungkinan mereka memiliki *trait extraversion* yang bervariasi. Hal ini karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Patrick (2004) menunjukkan bahwa individu yang bekerja dibidang komputerisasi cenderung tidak menyukai berhubungan maupun berinteraksi sosial dan mereka lebih menyukai bekerja sendiri.

Selain itu responden pada penelitian ini juga merupakan generasi Y yang cenderung

menganggap berinteraksi dengan rekan kerja bukan merupakan sesuatu yang dianggap penting ketika bekerja (Oktariani, dkk. 2017). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wicaksana, dkk. (2017) juga menunjukkan bahwa pekerja generasi Y di Indonesia cenderung memiliki *trait extraversion* yang rendah. Walaupun penelitian yang dilakukan Kumar, dkk. (2009) menunjukkan adanya korelasi, namun korelasi yang dihasilkan termasuk korelasi yang lemah ( $p < 0,05$ ,  $r = 0,17$ ) bahkan penelitian lain yang dilakukan oleh Mosalaei & Tojari (2014) tidak menunjukkan adanya hubungan antara OCB dan *trait extraversion* ( $P = 0,07$ ,  $r = - 0,11$ ). Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan, memang seringkali didapatkan OCB dan *trait extraversion* rentan tidak memiliki hubungan.

Mosalaei & Tojari (2014) yang melakukan penelitian sejenis dengan penelitian ini menyatakan bahwa *trait extraversion* tidak berhubungan dengan OCB, karena disebabkan oleh konteks pekerjaan pada penelitian sebelumnya yang berbeda, *trait extraversion* dilaporkan sebagai prediktor yang valid dengan performa individu, apabila karakteristik pekerjaan tersebut membutuhkan interaksi sosial seperti *personal sales* dan manajer (Barick & Mount, 1991).

Hasil komunikasi personal yang dilakukan dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Instansi X juga memperkuat dapatan penelitian ini, Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa dalam proses seleksi yang dilakukan oleh bagian seleksi kepegawaian, kepribadian yang dibutuhkan untuk bekerja di Instansi X yang dapat dijelaskan berdasarkan teori *big five personality*, untuk *trait extraversion* memang tidak menjadi syarat penting untuk dapat bekerja pada Instansi ini, selain itu selama masa sekolah para pegawai tidak dapat berinteraksi secara langsung dengan para senior mereka, dan ketika bekerja masih berlaku lingkungan yang sama dimana, mereka hanya berinteraksi

berdasarkan orientasi tugas saja. Sehingga hal ini menyebabkan *trait extraversion* yang dimiliki pegawai di Instansi X tidak sepenuhnya memiliki *trait extraversion* yang tinggi, walaupun memiliki OCB tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *agreeableness* dengan OCB, artinya semakin tinggi *trait agreeableness* yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X, maka akan semakin tinggi OCB mereka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kumar, dkk. (2009) yang menemukan bahwa *trait agreeableness* memiliki hubungan secara positif dan signifikan dengan OCB.

Seseorang yang tinggi pada *trait agreeableness* cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih tinggi pada kompetensi interpersonal dalam konteks dunia kerja dibandingkan dengan individu yang rendah pada *trait* ini (Witt dkk, 2002). Selain itu individu yang cenderung tinggi pada *trait agreeableness* lebih menunjukkan perilaku menolong yang lebih tinggi (John dan Srivastava, 1999). Purba dan Seniati (2004) menyatakan bahwa pekerja yang tinggi pada *trait agreeableness* cenderung menunjukkan perilaku keramahan, dapat bekerjasama dengan orang lain, saling menghormati dan menghargai orang lain/toleransi, dan suka membantu serta menolong orang lain, dengan demikian pekerja yang kecenderungan tinggi pada dimensi ini dapat menunjukkan OCB.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *trait conscientiousness* dengan OCB, artinya semakin tinggi *trait conscientiousness* yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X maka akan semakin tinggi OCB mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumar, dkk. (2009) serta Singh & Singh (2009) yang menyatakan bahwa *trait* ini dapat menjadi prediktor dari adanya OCB.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa hanya pada *trait conscientiousness*

yang memiliki hubungan yang paling kuat ( $r > 0,5$ ) dengan OCB. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Purba & Seniati (2004) yang menyatakan bahwa hanya *trait conscientiousness* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian lainnya yang dilakukan di Indonesia oleh Wardani dan Suseno (2012) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa *trait conscientiousness* memiliki nilai korelasi yang paling besar dengan OCB ( $r > 0,5$ ).

Pekerja yang tinggi pada *trait conscientiousness* akan cenderung menghabiskan banyak waktu dan tenaganya pada pekerjaan yang bahkan diluar dari deskripsi pekerjaannya (Sharma & Jain, 2014). Mereka juga dapat mengerjakan pekerjaannya walaupun dengan pengawasan yang minim (Morgeson, dkk. 2005), selain itu pekerja yang tinggi pada dimensi ini lebih dapat diandalkan, efisien, dan pekerja keras serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Witt, dkk. 2002).

Hasil penelitian yang dilakukan Purba & Seniati (2004) menunjukkan bahwa pegawai yang tinggi pada *trait conscientiousness* cenderung bersedia untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh serta menjalankan prinsip-prinsip etika, mereka cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hadiah berupa hak-hak istimewa, mereka tetap melaksanakan pekerjaannya dan sukarela mengambil tanggung jawab ketika mereka bekerja ekstra, sehingga mereka akan cenderung menampilkan perilaku OCB. Hasil komunikasi personal yang dilakukan dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Instansi X juga memperkuat dapatan penelitian ini, ia mengatakan bahwa pegawai yang bekerja di Instansi ini telah diseleksi ketika disekolah, untuk dapat bekerja di Instansi ini ialah harus teliti dan sungguh-sungguh dan syarat utama kepribadian yang harus dimiliki para pekerjanya ialah memiliki *trait conscientiousness* yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *trait neuroticism* dengan OCB, artinya

semakin tinggi *trait neuroticism* yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X maka akan semakin tinggi OCB mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumar, dkk. (2009) serta Singh & Singh (2009) juga didapatkan hasil yang sama dimana individu yang cenderung memiliki tingkat kecemasan yang rendah akan menampilkan perilaku OCB yang tinggi.

Pekerja yang rendah pada *trait neuroticism* biasanya tenang dan rileks walaupun berada di bawah situasi yang sulit maupun penuh tekanan, mereka cenderung merasa puas terhadap dirinya (Singh & Singh, 2009). *Trait* ini berlawanan dengan *emotional stability* (Feist, dkk. 2013), Barrick, dkk. (2005) menjelaskan bahwa *emotional stability* dapat menjadi kunci penentu perilaku prososial. Karyawan yang tinggi pada *trait emotional stability* cenderung tidak mudah cemas, depresi, marah, malu, khawatir.

Hasil komunikasi personal yang dilakukan dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Instansi X juga memperkuat dapatan penelitian ini. Salah satu syarat utama kepribadian yang harus dimiliki oleh pekerja di Instansi ini adalah memiliki tingkat kecemasan yang rendah atau memiliki *trait neuroticism* yang cenderung rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purba & Seniati (2004) didapatkan hasil bahwa pekerja yang memiliki *emotional stability* yang tinggi atau *trait neuroticism* yang rendah cenderung tenang dan memiliki emosi yang stabil. sehingga menciptakan keharmonisan antar sesama rekan kerja yang tentunya akan menciptakan OCB di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *trait openness to experience* dengan OCB, artinya semakin tinggi *trait openness to experience* yang dimiliki oleh para pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X maka akan semakin tinggi OCB mereka.

Pekerja yang tinggi pada *trait openness to experience* cenderung lebih kreatif dan berfikir secara berbeda dengan pekerja lainnya, mereka terbuka pada pengalaman baru, lebih fleksibel dan mau mengerahkan daya imajinasinya ketika bekerja maka seseorang yang tinggi pada dimensi ini mengindikasikan memiliki tingkat OCB yang tinggi (Elanain, 2007). Pekerja yang memiliki *trait openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki sikap rasa ingin tahu yang tinggi, empati dan kreatif. sehingga, ia dapat menampilkan OCB yang tinggi yang dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku seperti membantu rekan kerja menyelesaikan masalah mereka serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Purba & Seniati, 2004)

Berdasarkan komunikasi personal yang dilakukan dengan Kepala Pengembangan Sumber Daya Manusia di Instansi X, pekerja yang tinggi pada *trait openness to experience* memang menjadi salah satu syarat ketika bekerja di Instansi ini karena syarat mereka untuk dapat bekerja di Instansi X adalah kreatif dimana mereka harus dapat bekerja diluar tugas-tugas umumnya, oleh karena itu diharapkan memiliki OCB di lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari beberapa faktor yang dapat memengaruhi OCB seperti jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan tidak menghasilkan perbedaan yang signifikan dengan OCB, hal ini menunjukkan baik laki-laki maupun perempuan tidak memiliki OCB yang berbeda, semakin lama individu bekerja di Instansi X pun juga tidak menghasilkan OCB yang berbeda, dan pendidikan yang semakin tinggi juga tidak menentukan individu memiliki OCB yang tinggi. Peneliti berasumsi pada penelitian ini masing-masing faktor tidak menghasilkan perbedaan dengan OCB, dikarenakan data yang peneliti dapatkan tidak proposional, sehingga kurang dapat menjelaskan perbedaan dari masing-masing faktor tersebut.

**PENUTUP**

Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *Trait extraversion* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB, artinya tinggi atau rendahnya *trait extraversion* tidak dapat menentukan tinggi atau rendahnya OCB pada individu. *Trait agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB, dan menghasilkan arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *trait agreeableness* maka akan semakin tinggi OCB pada individu. *Trait conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dengan arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *trait conscientiousness* maka akan semakin tinggi OCB pada individu. *Trait neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dengan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi *trait neuroticism* maka akan semakin rendah OCB pada individu dan sebaliknya. *Trait openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dengan arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *trait openness to experience* maka akan semakin tinggi OCB pada individu. Organisasi diharapkan dapat memberikan dukungan terkait menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman untuk bekerja agar kecemasan menjadi berkurang. Selain itu, organisasi banyak memberikan wawasan, pengetahuan kepada Gen Y dalam ketrampilan soft skill dan juga hard skill dalam meningkatkan ketrampilan berinteraksi (interpersonal Skill) dan juga dalam bekerja. Dengan dua hal tersebut, diharapkan hubungan yang positif dan saling percaya dapat meningkatkan kehangatan dan pemaknaan dalam bekerja untuk meningkatkan OCB pada Gen Y.

**REFERENSI**

- Alexander, C. S. (2012). A Study of the Cognitive Determinants of Generation Y's Entitlement Mentality. *Academy of Educational Leadership Journal*, 6(2), 63–68.
- Badan Pusat Statistik (2017). *Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan*.
- Bailey, S. (2014). *Can Personality Predict Performance?* Forbes; Jossey-Bass. <https://www.forbes.com/sites/sebastianbailey/2014/07/08/can-personality-predict-performance/#46fe5a285499>
- Barrick, M.R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–27.
- Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. (2005). Self-Monitoring as a Moderator of the Relationship between Personality Traits and Performance. *Personnel Psychology*, 58, 745–767.
- Basirudin, N. B., Basiruddin, R., Mokhber, M., Rasid, S. Z. A., & Zamil, N. A. M. (2016). Organizational Citizenship Behavior in Public Sector: Does Job Satisfaction Play a Role. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(8S), 376–381.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Claps, E. (2010). *The Millennial Generation and The Workplace*. Georgetown University.
- Corgnet, B. G. (2015). Cognitive Reflection and The Diligent Worker: An Experimental Study of Millennials. *PLoS ONE*, 10(11), 1–12.
- Cran, C. (2014). *101 Tips Mengelola Generasi X, Y, & Zoomer di Tempat Kerja*. PT. Gramedia.
- Crocker, L. M. & Algina, J. (2008). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. Cengage Learning.
- De Meuse, K. P. & Mlodzik, K. J. (2010). A Second Look at Generational Differences in The Workforce. *People & Strategy*, 33(2), 50–58.
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between Personality and Organizational

- Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship. *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43.
- Feist, J., Feist, G. J. & Roberts, T. A. (2013). *Theories of Personality* (8th Editio). McGraw-Hill Education.
- Gravetter, F. J. & Forzano, L. A. B. (2016). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Cengage Learning.
- Hendarto, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan dan Peternakan Pemerintah Kota Samarinda. *MOTIVASI*, 1(1), 257–277.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and its Importance for Survival: Software of the Mind*. McGraw-Hill.
- John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. (2008). *Handbook of Personality Theory and Research*. The Guilford Press.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality and Research*, 2, 102–138.
- Konovsky, M. A. & Organ, D. W. (1996). Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 253–266.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology A Step-By-Step Guide for Beginners*. Sage Publications Ltd.
- Luntungan, I. (2014). Strategi Pengelolaan Gen Y di Industri. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Meier, J., Austin, S. F. & Crocker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 68.
- Mischel, W. (1969). Continuity and Change in Personality. *American Psychologist*, 24(11), 1012.
- Morgeson, F., Reider, M., & Campion, M. (2005). Selecting Individuals in Team Settings: The Importance of Social Skills, Personality Characteristics, and Teamwork Knowledge. *Personnel Psychology*, 58, 583–611.
- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2014). The Relationship between Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior on Athletes. *Bulletin of Environment, Pharmacology, and Life Sciences*, 3, 11–15.
- Myers, K. K. & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- Novliadi, F. (2008). *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*. Universitas Sumatera Utara.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. & Sunandar, D. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Organ, D. W. (1988). *Issues in Organization and Management Series. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/ D.C Heath and Com.
- Organ, D. W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20(2), 465–478.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship*

- Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133–151.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M. & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262.
- Purba, D. E. & S. A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Qureshi, H. (2015). *A Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and its Antecedents in an Indian Police Agency*. University of Cincinnati.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya dari Skala Kepribadian Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189–205.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sharma, V. & Jain, S. (2014). A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57–62.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774.
- Singh, A. K. & Singh, A. P. (2009). Does Personality Predict Organizational Citizenship Behavior Among Managerial Personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(2), 291–298.
- Sitepu, W. M. (2012). *Penyusunan Sistem Manajemen Karir Sebagai Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Y Guna Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Perusahaan INS*. Universitas Indonesia.
- Sloat, K. C. M. (1999). Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be “Good Citizenship?” *Professional Safety*, 44(4), 20–23.
- Smola, W. K. & Sutton, C. D. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382.
- Sugebong & Sudarmoyo. (2007). Fenomena Gen X dan Tantangannya di Tempat Kerja. *Proceeding Simposium Nasional IATMI*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabete.
- Sumintono, B. & Widhiarso, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Trim Komunikata Publishing House.
- Triyanto, A. & Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–13.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitude. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. (2012). Generational Differences in Young Adults’ Life Goals, Concern for Others, and Civic Orientation 1966–2009. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 1045.

- Vigoda, E. & Golembiewski, R. T. (2001). Citizenship Behavior and The Spirit of New Managerialism: A Theoretical Framework and Challenge for Governance. *The American Review of Public Administration*, 31(3), 273–295.
- Wardhani, A. K. & Suseno, M. N. (2012). Faktor Kepribadian dan Organizational Citizenship. *Humanitas*, 9(2).
- Wicaksana, S. A., Novasari E. P. & Janita, S. (2017). Gambaran Kepribadian Gen Y Pada Berbagai Industri. *Mindset*, 8(1).
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 87, 161–169.
- Wulan, M. K. & Ninik, M. R. (2017). *Generasi Y Doyan Pindah-Pindah Kerja?* Kompas. <http://nasional.kompas.com/read/2017/02/11/17141441/generasi.y.doyan.pindah-pindah.kerja.simak.kompas.minggu.11.2.2017>

