

Kurniyadi

by JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)

Submission date: 26-Feb-2020 02:13PM (UTC+0800)

Submission ID: 1264427538

File name: JIMFE_-_Kurniyadi_1.docx (60.83K)

Word count: 7422

Character count: 47735

HUBUNGAN BIG FIVE PERSONALITY DENGAN OCB PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL GENERASI Y DI INSTANSI X

Kurniyadi¹, Seta Aryawuri Wicaksana², Aisyah Pia Asrunputri³

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila, Jakarta Selatan

³Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila, Jakarta Pusat

Email: kurniyadi11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Big Five Personality with Organizational Citizenship Behavior (OCB). This research uses quantitative research method with correlational research type. Population in this research is Civil Servant Generation Y at X Agency. The participants in the study were 90 civil servants working at X Agency. Big Five Personality in this study was measured by Big Five Inventory (BFI) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) was measured by Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS). Data analyzed by 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.

45

Keywords: big five personality, organizational citizenship behavior (OCB), generation Y, civil servant.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara Big Five Personality dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Riset ini menggunakan metode riset kuantitatif dengan tipe riset korelasional. Populasi dalam riset ini adalah pegawai negeri sipil generasi Y pada instansi X. Partisipan dari studi ini meliputi 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 dari 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.

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

I. 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, dimana dari hasil proyeksi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2014, 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.

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).

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, Hubeis dan Sukandar, 2017).

Karakteristik yang dimiliki generasi Y tentunya kurang menampilkan adanya perilaku menolong sesama kerja 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, dalam Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006)

OCB didefinisikan sebagai perilaku sukarela bekerja, secara tidak langsung atau eksplisit diluar dari sistem pemberian penghargaan secara formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efektivitas (Organ dalam Luthans, 2011). 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 (Robbins, dalam 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, Ahearne, and MacKenzie, 1997). Sedangkan rendahnya OCB pada organisasi dapat menyebabkan kecenderungan menerima komplain dari konsumen (Podsakoff dkk, 1997), meningkatkan perilaku meninggalkan organisasi (Chen dkk dalam Novliadi, 2008) dan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah (Triyanto & Santosa, 2009)

OCB dapat diidentifikasi dengan lima dimensi (Organ, dalam Organ, Podsakoff & MacKenzie, 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, Basirudin, Mokhber, Rasid & Zamil, 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 Filmer & Lindauer (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, dalam Organ, Podsakoff & MacKenzi, 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 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 (Greenberg & Baron, dalam Novliadi, 2008), kepribadian (Knovsky & Organ, 1996), budaya organisasi (Organ, 1995), iklim organisasi (Sloat dalam Novliadi, 2008), *perceived organizational support* (Shore & Wayne, 1993). Namun pada penelitian ini akan terfokus untuk meleiti faktor kepribadian, karena kepribadian merupakan suatu bentuk karakteristik yang relatif menetap dan sulit untuk diubah, sehingga kepribadian dinilai lebih stabil dan bertahan pada perilaku OCB, serta faktor kepribadian juga merupakan prediktor terbaik terhadap OCB. Sselain itu kepribadian dapat dikatakan prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan yang menjadi harapan para manajer, dimana kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti perilaku-perilaku yang ditampilkan dalam OCB (Knovsky & Organ, 1996; Purba dan Seniati, 2004; Wardani dan Suseno, 2012). Serta kepribadian dipilih karena dapat dilihat sebagai motor penggerak dan prediktor yang kuat dari perilaku, yang konsisten dari waktu ke waktu dan segala situasi (Mischel, 1968; Bailey, 2014). Karena kepribadian 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, Feist & Robert, 2013), dan salah satu teori yang sering digunakan dalam menjelaskan kepribadian melalui dimensi-dimensi yang berdiri sendiri adalah *big five personality* (Barrick dan Mount dalam Kumar, Bakhshi & Rani, 2009). Jhon dan Srivastava (dalam Jhon, Robins & Pervin 2008) menyatakan bahwa *big five personality* dapat dijelaskan menjadi lima dimensi atau *trait* yaitu; *extraversion*, *agreeableness*, *conscientious-ness*, *openness to exprience*, 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. *Conscientious-ness* 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 stabil dan sering menghukum atau menyalahkan diri sendiri. *Openness to experience* ditandai dengan kemampuan atau wawasan umum yang luas dan orisinil, kreatif serta memiliki banyak pengalaman hidup.

Pekerja yang tinggi dalam *extraversion* cenderung lebih banyak bicara, senang bersosialisasi dengan rekan kerja, dan senang membantu sesama pekerja (Schultz & Schultz dalam Singh & Singh, 2009) Pekerja yang tinggi pada dimensi ini juga menghasilkan

kinerja yang lebih baik ketika dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial (Barrick & Mount dalam Kumar, Bakhshi & Rani, 2009). Barrick, Parks, dan Mount (2005) menjelaskan bahwa *extraversion* merupakan kunci dari perilaku prososial, sehingga *trait* ini dapat menjadi prediktor yang baik pada OCB (Kumar, Bakhshi & Rani, 2009)

Dalam John dan Srivastava (1999) menyatakan bahwa *agreeableness* merupakan salah satu prediktor dari perilaku prososial, individu yang tinggi pada *trait* ini memiliki perilaku monolong yang lebih tinggi dibanding dengan individu yang rendah pada *trait* ini. Orang-orang yang tinggi pada *trait agreeableness* memiliki kecenderungan melakukan OCB (Kumar, Bakhshi & Rani, 2009), Singh dan Singh (2009) juga menyatakan bahwa *Agreeableness* dapat menjadi prediktor dari OCB.

Pekerja yang tinggi pada *trait conscientiousness* akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan pekerja rendah pada dimensi *conscientiousnes* (Barrick & Mount dalam Kumar, Bakhshi & Rani, 2009), 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). sehingga *trait* ini dapat mengindikasikan perilaku OCB yang tinggi (Singh & Singh, 2009).

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, selain itu ditemukan bahwa *openness*

to experience dapat menjadi prediktor penting dari OCB (Elanain, 2007).

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 (Tsaousis, dalam Singh & Singh, 2009). Maka mereka rendah pada *trait neuroticism* dapat menampilkan OCB (Singh & Singh, 2009)

Penelitian mengenai kepribadian *big five personality* yang dimiliki oleh generasi Y ditempat kerja, sudah pernah diteliti oleh Wicaksana, Novasari dan Janita, (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, Bakhshi & Rani (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

23
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, namun 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.

88 II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organ (dalam 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 (dalam Organ, Podsakoff dan MacKenzi, 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 di identifikasikan seperti ikut bertanggungjawab 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 Personality Jhon dan Srivastava (dalam Jhon, Robins & Pervin 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:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara *extraversion* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di Instansi X.

H₂: Terdapat hubungan yang signifikan antara *agreeableness* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.

H₃: Terdapat hubungan yang signifikan antara *conscientiousness* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.

H₄: Terdapat hubungan yang signifikan antara *neuroticism* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.

H₅: Terdapat hubungan yang signifikan antara *openness to experience* dan OCB pada pegawai negeri sipil generasi Y di instansi X.

III. METODE PENELITIAN

Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 117 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 dari organ (dalam Organ, Podsakoff & MacKenzi, 2006). Dari hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*, didapatkan 20 item valid yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable* berbentuk skala likert dengan *cronbach alpha* sebesar 0.85.

Alat ukur *Big Five Personality* dalam penelitian ini menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh Jhon & Srivastava (1999), butiran item pada alat ukur ini disusun berdasarkan dimensi *big five personality* dari Jhon & Srivastava (dalam Jhon, Robbins & Pervin 2008) yang kemudian alat ukur BFI diadaptasi oleh Ramdhani (2012) menggunakan versi bahasa Indonesia, dari hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan model *rasch* yang dibantu dengan aplikasi *Winstep 3.73*, didapatkan 39 item valid yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable* berbentuk skala likert dengan *cronbach alpha* sebesar 0,71-0,86.

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).

IV. 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 Korelasi Pearson Product Moment

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

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 conscientiousness* 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 & 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 ($p > .05$), *trait agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ($p < .05$), *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* ($p < .05$), *trait neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ($p < .05$) dan *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB ($p < .05$).

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 conscientiousness* 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 (Mulder dalam 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, Austin & Crocker (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, Novasari dan Janita, (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 & 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 menunjukan perilaku yang kreatif dan mau menerima pengalaman baru, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Corget, Gonzalez & Mateo (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, Hubeis dan Sukandar, 2017) serta cenderung untuk mau menerima perubahan yang ada di organisasi (Cran, 2014)

Peneliti mengidentifikasi pesebaran 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 pesebaran 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, Bakhshi & Rani (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 dikarenakan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Woodruff dalam 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, Hubeis dan Sukandar, 2017). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wicaksana, Novasari dan Janita, (2017) juga menunjukkan bahwa pekerja generasi Y di Indonesia cenderung memiliki *trait extraversion* yang rendah. Walaupun penelitian yang dilakukan Kumar, Bakhshi & Rani (2009) menunjukkan adanya korelasi, namun korelasi yang dihasilkan termasuk korelasi yang lemah ($p < .05$, $r = .17$) 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 prsonality*, 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, Bakhshi & Rani (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 Senati (2004) menyatakan bahwa pekerja yang tinggi pada *trait agreeableness* cenderung menunjukkan perilaku ramah, baik hati, mudah bekerjasama, penuh toleransi, dan suka 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, Bakhshi & Rani (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 penelitian yang dilakukan Robbins (dalam Purba & Senati, 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 menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding dengan pekerja rendah pada dimensi *conscientiousness* (Barrick & Mount dalam Kumar, Bakhshi & Rani, 2009), mereka dapat mengerjakan pekerjaannya walaupun dengan pengawasan yang minim (Morgeson, Reider, & Campion, 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, Bakhshi & Rani (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 (Tsaousis, dalam Singh & Singh, 2009). *Trait* ini berlawanan dengan *emotional stability* (McCrae & Costa dalam Feist, Feist & Robert, 2013), Barrick, Parks, & Mount (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 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.

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti keterbatasan penelitian yang masih sedikit mengenai *trait-trait big five personality* dengan OCB di Indonesia terutama pada generasi Y dan pegawai negeri sipil. Selain itu pada penelitian ini hanya terfokus pada generasi Y di Instansi X, sehingga kurang menggambarkan OCB secara keseluruhan pada pegawai negeri sipil di Instansi X, pada penelitian ini juga menunjukkan tidak semua *trait big five personality* menghasilkan korelasi yang kuat dengan OCB. Selain itu jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja kurang proporsional sehingga kurang dapat menjelaskan perbedaan OCB pada masing-masing faktor-faktor tersebut, dan pada penelitian ini menunjukkan bahwa *trait extraversion* dan OCB menunjukkan adanya korelasi namun karena jumlah sampel yang kurang sehingga tidak menunjukkan hasil yang signifikan, penelitian ini juga kurang dapat menggambarkan OCB di lingkungan kerja secara langsung, karena keterbatasan peneliti dalam melakukan observasi di Instansi X.

Pada penelitian ini data yang peneliti dapatkan kurang proposional, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak, dan proporsional agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

Pada penelitian ini didominasi oleh PNS berasal dari satu sekolah kedinasan sehingga saran untuk peneliti selanjutnya selanjutnya dapat melakukan penelitian sejenis pada instansi yang pekerjanya yang bukan berasal dari dinas kependidikan, agar dapat melihat

gambaran OCB pada generasi Y pada lingkungan yang berbeda.

Pada penelitian ini tidak semua *trait-trait big five personality* menunjukkan korelasi yang kuat dengan OCB, oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat berhubungan dengan OCB.

Keterbatasan pada penelitian ini belum dapat menjelaskan lebih mendetail pada sampel di Indonesia, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya dapat menambah dan mencari literatur terkait yang dilakukan di Indonesia.

Untuk Instansi X, hasil penelitian ini didapatkan beberapa gambaran *trait-trait* kepribadian yang berhubungan positif dengan perilaku sukarela monolong maupun bekerja ekstra, oleh karena itu hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengambilan keputusan/bahan evaluasi.

Untuk PNS generasi Y di Instansi X, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan refleksi diri, maupun menstimulasi PNS untuk mau menerima kondisi yang kurang ideal ditempat kerja sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, C.S., & Sysko, J.M. 2012. *A study of the cognitive determinants of generation y's entitlement mentality*. Academy of Educational Leadership Journal, 6(2), 63-68.

Azwar, S. 2012. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. 2017. *Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan Jenis Kegiatan*: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/974> (diakses pada tanggal 1 April 2017 pukul 21.03 WIB)\

Bailey, S. .2014. *Can personality predict performance?*.

V. PENUTUP

Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahawa, *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 conscientiousnes* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB dengan arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *trait conscientiousnes* 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.

<https://www.forbes.com/sites/sebastianbailey/2014/07/08/can-personality-predict-performance/#46fe5a285499>. (diakses pada tanggal 14 Juli 2018 pukul 10.21 WIB)

Barrick, M. R., & Mount, M. K. 1991. *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. Personnel Psychology, 44, 1-27

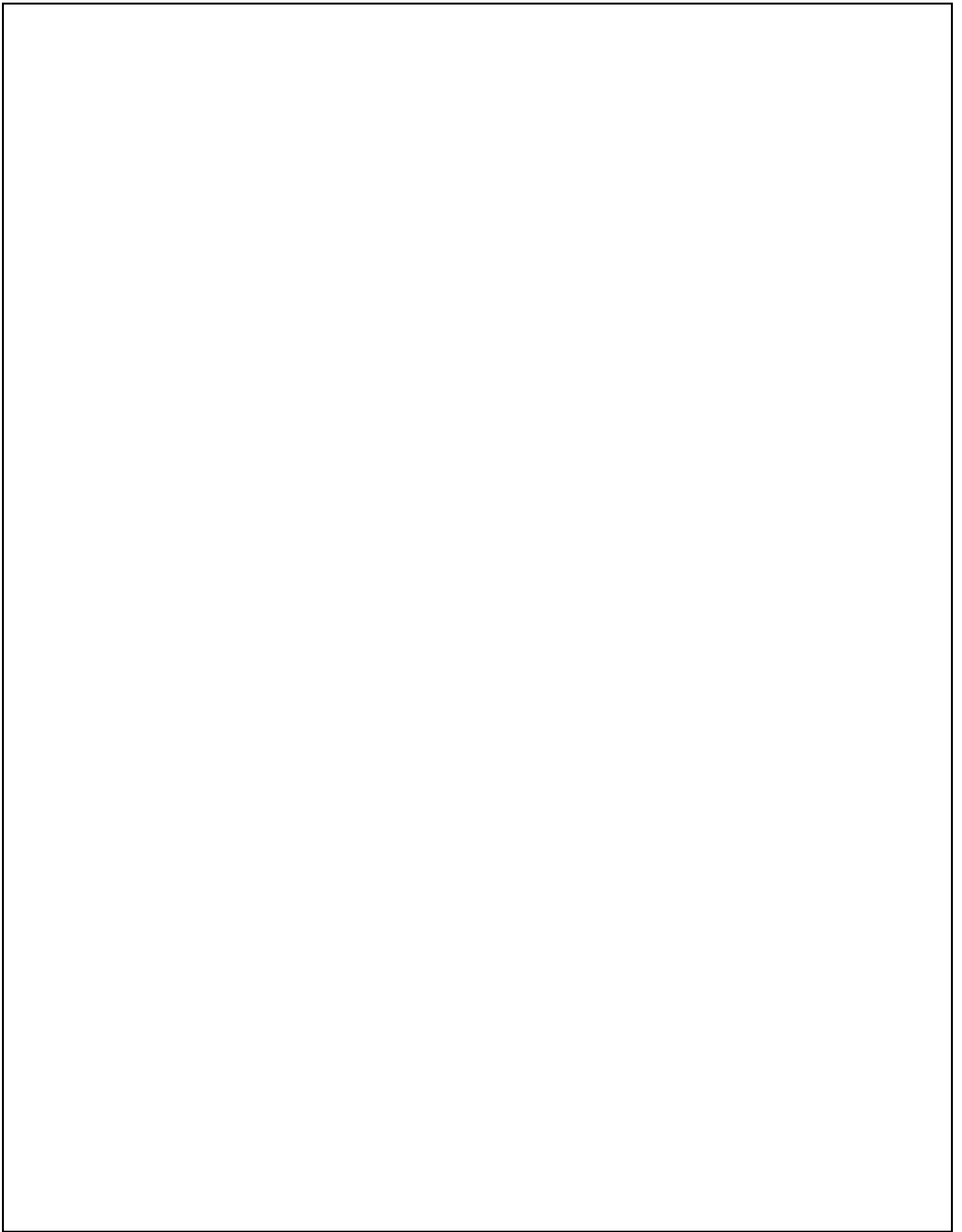
Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K. 2005. *Self-Monitoring as a moderator of the relationship between personality traits and performance*. Personnel Psychology, 58, 745-767.

Basirudin, N. B., Basiruddin, R., Mokhber, M., Rased, S. Z. A., & Zamil, N. A. M.

2016. *Organizational citizenship behaviour in public sector: Does job satisfaction play a role*. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(85), 376-381.
- 15 Claps, E. 2010. *The millennial generation and the workplace* (Doctoral dissertation, Georgetown University).
- Corgnet, B. G. 2015. *Cognitive reflection and the diligent worker: an experimental study of millennials*. PLoS ONE, 10(11) 1-12.
- 61 Cran, C. 2014. *101 Tips Mengelola Generasi X, Y, & Zoomer di Tempat Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- 58 Crocker, L. M. & Algina, J. 2008. *Introduction to classical and modern test theory*. Ohio: Cengage Learning.
- 22 De Meuse, K. P., & Mlodzik, K. J. 2010. *A second look at generational differences in the workforce: Implications for HR and talent management*. 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* (8 ed.). New York: McGraw- Hill Education.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. 2016. *Research methods for the behavioral sciences*. Cengage Learning.
- 46 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.
- 43 Hofstede, G. 1991. *Cultures and organizations. Intercultural cooperation and its importance for survival. Software of the mind*. London: Mc Graw-Hill.
- 9 John, O. P., Robins, R. W. & Pervin, L. A. 2008. *Handbook of Personality Theory and Research* Third Edition, New York: The Guilford Press.
- John, O. P., & Srivastava, S. 1999. *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. *Handbook of personality: Theory and research*, 2(1999), 102-138.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. 1996. *Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior*. Journal of organizational behavior, 253-266.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. 2009. *Linking the big five personality domains to organizational citizenship behavior*. International journal of Psychological studies, 1(2), 73.
- 28 Kumar, R. 2011. *Research Methodology A Step-By-Step Guide for Beginners*. SAGE Publications Ltd.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- 2 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.
- 2 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.

- 65 Mischel, W. 1969. *Continuity and change in personality*. American psychologist, 24(11), 1012
- 28 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.
- 24 Mosalael, 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.
- 2 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.
- 7 Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- 40 Novliadi, F. 2008. *Organizational citizenship behavior ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. Thesis. Universitas Sumatera Utara.
- 21 Oktariani, D., Hubeis A. V. & Sukandar, D. 2017. *Kepuasan kerja generasi X dan generasi Y terhadap komitmen kerja di bank mandiri palembang*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 1
- 63 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.
- 3 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.
- 27 Purba, D. E. dan Seniati A. N. L. 2004. *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*, Makara Sosial Humaniora, Vol. 8, No 3, Desember 2004: 105-111.
- 38 Qureshi, H. 2015. *A study of organizational citizenship behavior (OCB) and its antecedents in an Indian police agency* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- 48 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
- 38 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 organisational citizenship behaviour 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.* Thesis. Universitas Indonesia
- 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, UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Sumintono, B dan Widhiarso, W. 2014. *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial.* Cimahi: 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): h: 1-13.
- Twenge, J. M. 2010. *A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes,* 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.
- Wardani A. K. & Suseno, M. N. 2012. *Faktor kepribadian dan organizational citizenship.* Humanitas, Vol. 9 No.2.
- Wicaksana, S. A., Novasari, E. P. & Janita, S. S. 2017. *Gambaran kepribadian gen Y pada berbagai industri,* Mindset. Vol. 8 No. 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?:* <http://nasional.kompas.com/read/2017/02/11/17141441/generasi.y.doyan.pindah-pindah-kerja.simak.kompas.minggu.1> 1.2.2017. (diakses pada tanggal 3 April 2017 pukul 23.46 WIB)



Kurniyadi

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

2%

2

digitalcommons.udallas.edu

Internet Source

1%

3

isb.edu

Internet Source

1%

4

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1%

5

digitalcommons.spu.edu

Internet Source

1%

6

jurnal.ipb.ac.id

Internet Source

1%

7

id.123dok.com

Internet Source

1%

8

www.iiste.org

Internet Source

1%

9

www.scribd.com

Internet Source

1%

10	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
11	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
12	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
13	etd.lib.metu.edu.tr Internet Source	<1%
14	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1%
15	journal.paramadina.ac.id Internet Source	<1%
16	qspace.qu.edu.qa Internet Source	<1%
17	docplayer.info Internet Source	<1%
18	www.bauer.uh.edu Internet Source	<1%
19	tampub.uta.fi Internet Source	<1%
20	www.jespkn.net Internet Source	<1%
21	jurnalunibi.unibi.ac.id Internet Source	<1%

22 www.wszechnica.uj.pl <1 %
Internet Source

23 Ni Luh Septin Karmila Devi, Rindu Rindu.
"Komitmen Organisasi dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat",
Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2019
Publication

24 etd.uum.edu.my <1 %
Internet Source

25 seanlyons.ca <1 %
Internet Source

26 eprints.undip.ac.id <1 %
Internet Source

27 vitalbarreto.blogspot.com <1 %
Internet Source

28 medind.nic.in <1 %
Internet Source

29 ijrp.org <1 %
Internet Source

30 ojs.unud.ac.id <1 %
Internet Source

31 İNANDI, Yusuf and BÜYÜKÖZKAN, Ayşe Sezin.
"İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin
örgütsel yurttaşlık davranışlarının

tükenmişliklerine etkisi", İletişim Hizmetleri, 2013.

Publication

32

www.tandfonline.com

Internet Source

<1%

33

ir.lib.seu.ac.lk

Internet Source

<1%

34

Mia Audina, Tonny Cortis Maigoda, Tetes Wahyu W. "Status Gizi, Aktivitas Fisik dan Asupan Serat Berhubungan dengan Kadar Gula Darah Puasa Penderita DM Tipe 2", Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan, 2018

Publication

<1%

35

ijec.ejournal.id

Internet Source

<1%

36

conference.kuis.edu.my

Internet Source

<1%

37

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1%

38

Huyen Thi Minh Van, Fredrick Muya Nafukho. "Employee engagement antecedents and consequences in Vietnamese businesses", European Journal of Training and Development, 2019

Publication

<1%

39	etds.must.edu.mo Internet Source	<1%
40	ejournal.bsi.ac.id Internet Source	<1%
41	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%
42	ceyhunguler.weebly.com Internet Source	<1%
43	tesis.pucp.edu.pe Internet Source	<1%
44	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
45	repository.maranatha.edu Internet Source	<1%
46	publication.petra.ac.id Internet Source	<1%
47	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1%
48	jurnal.ugm.ac.id Internet Source	<1%
49	docobook.com Internet Source	<1%
50	id.scribd.com Internet Source	<1%

<1%

51

Armo Armo, Akhmad Jazuli, Tukiran Tanireja.
"HUBUNGAN SIKAP SOSIAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PRESTASI BELAJAR SISWA SEKOLAH
DASAR DI WILAYAH KECAMATAN GUMELAR
DI TINJAU DARI GENDER", Dinamika Jurnal
Ilmiah Pendidikan Dasar, 2019

Publication

<1%

52

tilamsik.slsucas.net

Internet Source

<1%

53

scholarworks.waldenu.edu

Internet Source

<1%

54

core.ac.uk

Internet Source

<1%

55

es.scribd.com

Internet Source

<1%

56

openaccess.hacettepe.edu.tr:8080

Internet Source

<1%

57

eprints.uns.ac.id

Internet Source

<1%

58

www.researchgate.net

Internet Source

<1%

59	issuu.com Internet Source	<1%
60	ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1%
61	journal.ubm.ac.id Internet Source	<1%
62	Didik Setiawan, Nikolaos Kotsopoulos, Jan C. Wilschut, Maarten J. Postma, Mark P. Connolly. "Assessment of the Broader Economic Consequences of HPV Prevention from a Government-Perspective: A Fiscal Analytic Approach", PLOS ONE, 2016 Publication	<1%
63	etd.lib.nsysu.edu.tw Internet Source	<1%
64	fr.scribd.com Internet Source	<1%
65	grrjournal.com Internet Source	<1%
66	journal.unair.ac.id Internet Source	<1%
67	www.pen2print.org Internet Source	<1%
68	olympias.lib.uoi.gr Internet Source	<1%

69	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
70	Bonar Hutapea. "SIFAT-KEPRIBADIAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI PREDIKTOR KOMITMEN ORGANISASI GURU PRIA DI SEKOLAH DASAR", Hubs-Asia, 2013 Publication	<1%
71	mafiadoc.com Internet Source	<1%
72	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1%
73	Benny Prasetya, Ulil Hidayah, Aries Dirgayunita. "Hubungan Gaya Kognitif Dan Motivasi Berprestasi Dengan Hasil Belajar PAI", BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam, 2019 Publication	<1%
74	ejournal.upg45ntt.ac.id Internet Source	<1%
75	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%
76	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
77	Tri Wulanjayanti, Darman Usman. "THE EFFECT OF SERVICE QUALITY OF	<1%

ELECTRONIC TAXING SYSTEM AND TAX EMPLOYEE COMPETENCE ON TAXPAYER SATISFACTION", Jurnal Akuntansi, 2019

Publication

78

rianbayristian.blogspot.com

Internet Source

<1%

79

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1%

80

ejurnal.untag-smd.ac.id

Internet Source

<1%

81

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1%

82

journal.unika.ac.id

Internet Source

<1%

83

www.neliti.com

Internet Source

<1%

84

jurnalnasional.ump.ac.id

Internet Source

<1%

85

repository.unej.ac.id

Internet Source

<1%

86

Marissa Marissa, Achmad Irvan Dwi Putra, Sarinah Sarinah. "CYBERLOAFING: PERANAN CONSCIENTIOUSNESS TERHADAP PEMALASAN SIBER PADA KARYAWAN", Psycho Idea, 2019

<1%

87 karyailmiah.unisba.ac.id <1%
Internet Source

88 zadoco.site <1%
Internet Source

89 ojs.stimihandayani.ac.id <1%
Internet Source

90 etheses.uin-malang.ac.id <1%
Internet Source

91 repository.uksw.edu <1%
Internet Source

92 pt.scribd.com <1%
Internet Source

93 eprints.unsri.ac.id <1%
Internet Source

94 journal.binus.ac.id <1%
Internet Source

95 arno.uvt.nl <1%
Internet Source

96 Aini Marzita Mansor, Mohd. Hasani Dali.
"HUBUNGAN DAN KESAN KEPIMPINAN
KENDIRI GURU TERHADAP GELAGAT
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI",
Proceedings of the ICECRS, 2017
Publication

97

Min Zhang, Xujing Dai, Zhen He. "An empirical investigation of service recovery in e-retailing", *Journal of Service Theory and Practice*, 2015

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off