

**ANALISIS DIMENSI EXTRAVERSION DAN DIMENSI
CONSCIENTIOUSNESS (BIG FIVE PERSONALITY) DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

*ANALYSIS BETWEEN DIMENSION OF EXTRAVERSION AND
CONSCIENTIOUSNESS DIMENSIONS (BIG FIVE PERSONALITY) WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Oleh:
Fasya Rohmana *)
Reny Yuniasanti **)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dimensi ekstrasersion dan dimensi conscientiousness dengan OCB pada karyawan produksi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang sampel dengan menggunakan random sampling. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan skala OCB dan IPIP (lima kepribadian besar) dari Goldberg. Teknik analisis data adalah dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil $r_{xy} = 0,383$ ($p < 0,010$) untuk dimensi ekstrasersi dengan OCB dan $r_{xy} = 0,548$ ($p < 0,010$) untuk dimensi conscientiousness dengan OCB. Variabel dimensi ekstrasersi memberikan kontribusi yang efektif sebesar 14,7% terhadap variabel dimensi OCB dan conscientiousness memberikan kontribusi efektif sebesar 30% untuk OCB.

Kata Kunci: *Dimensi Extraversion, Dimensi Conscientiousness, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

The study aims to examine the relationship between extraversion dimension and conscientiousness dimension with OCB on productions employee. Sample in this research counted 60 people that sampling by using random sampling. The method of collecting data is by using the OCB scale and IPIP (big five personality) from Goldberg. The technique of data analysis is by using product moment correlation analysis. Based on data analysis, the result obtained $r_{xy} = 0,383$ ($p < 0,010$) for extraversion dimension with OCB and $r_{xy} = 0,548$ ($p < 0,010$) for conscientiousness dimension with OCB. Extraversion dimension variable gives an effective contribution equal to 14,7% to OCB and conscientiousness dimension variable gives an effective contribution equal to 30% for OCB.

Keywords : *Extraversion Dimension, Conscientiousness Dimension, Organizational Citizenship behavior*

*)Alumni Prodi Psikologi–Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**)Dosen Prodi Psikologi–Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

PENDAHULUAN

Sekarang ini jumlah perusahaan di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Perusahaan mikro maupun makro semakin bertambah sehingga banyak tenaga kerja yang ikut terserap di dalamnya. Hal tersebut mengakibatkan situasi yang kompetitif antar perusahaan sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas (Andriyani, Djalali, & Sofiah, 2012). Nasution (2004) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia salah satu hal yang harus di perhatikan dalam manajemen manusia itu sendiri untuk menghadapi persaingan era globalisasi. Manusia dijadikan sebagai subjek dan objek dalam penelitian-penelitian Sumber Daya Manusia, yang bertujuan untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri (Henryadi, 2009).

Peranan tenaga kerja di tuntut harus mampu bekerja lebih dari standar-standar yang telah di tetapkan di perusahaan tersebut dan bekerja semaksimal mungkin agar dapat mencapai keunggulan perusahaan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* saja namun juga *extra-role* (Sloat dalam Soegandhi, Sutanto, Setiawan, 2013).

Menurut Robbins (dalam Purba & Seniati, 2004) perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai apabila ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

Menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006), *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima aspek utama yaitu: (1) *Altruism*, yaitu perilaku karyawan produksi yang membantu orang lain yang mengalami kesulitan baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain (2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku suka rela karyawan produksi yang di tunjukkan dengan melampaui persyaratan minimum peran organisasi di bidang kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan mengambil istirahat, (3) *Sportmanship*, yaitu perilaku karyawan produksi yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan, (4) *Courtesy*, yaitu perilaku karyawan produksi yang merujuk pada usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi

kerja, (5) *Civic Virtue*, yaitu perilaku karyawan produksi yang menunjukkan bahwa dia bertanggung jawab berpartisipasi dalam, terlibat dalam, atau prihatin dengan kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai karyawan produksi di PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan sosis dan nugget, karyawan diuntut harus mampu bekerja secara aktif, cepat dan responsif. Seperti, mampu bekerja cepat untuk membuat permintaan bahan baku ke departemen lain, aktif memastikan mesin-mesin produksi yang sudah siap digunakan, mengolah adonan dan memasak hingga proses matang, memastikan produk untuk siap di *packing* dan tidak ada kerusakan, memastikan mesin *packaging* siap di gunakan apabila mengalami kerusakan-kerusakan pada mesin maka karyawan secara responsif untuk segera melaporkan bagian *maintenance*.

Idealnya dengan adanya perubahan yang terus menerus terjadi dalam perkembangan industri, perusahaan mengharapkan perilaku karyawan produksi untuk mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi melalui motivasi dan moral kerja dari karyawan yaitu dalam bentuk kinerja yang lebih dari standar perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa dan yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Bukti mengindikasikan organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki OCB lebih unggul di bandingkan yang tidak.

Organisasi di perusahaan akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Ahdiyana, 2009). Namun pada kenyataannya, ketika perilaku tersebut tidak di miliki oleh karyawan produksi maka permasalahan yang terjadi adalah rendahnya perilaku OCB pada karyawan tersebut sehingga akan memberi dampak negatif bagi organisasi itu sendiri. Organisasi akan dirugikan dan berdampak buruk yang berkepanjangan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti yang terjadi pada karyawan produksi PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta masih ada karyawan produksi yang tidak sepenuhnya bersedia secara terus menerus membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan yang menyangkut pekerjaan di perusahaan, ketika adanya kerusakan mesin saat proses produksi berjalan masih ada karyawan bagian *maintenance* yang tidak secara responsif untuk menanganinya sehingga memperlambat jalannya proses produksi, karyawan juga mengaku akan kurangnya fasilitas yang memuaskan, seperti mesin-mesin produksi yang kurang ideal dan tidak sesuai dengan apa yang di diharapkan, seperti fasilitas air minum yang minim, ruang makan karyawan yang sempit, dan lembur di hari libur. Hal tersebut menunjukkan OCB karyawan di perusahaan masih cenderung rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap inetraksi atasan-

bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (Organ, 1995; Sloat, 1999 dalam Novliadi, 2007).

Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang dan lebih sulit di ubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB pada karyawan (Purba dan Seniati, 2004). Lanjut lagi pernyataan yang di ungkapkan oleh Wardani dan Suseno (2012) kepribadian juga merupakan prediktor yang baik lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku OCB.

Kepribadian terdiri dari berbagai macam. Indarti dkk (2014) menyatakan salah satu model yang dipakai untuk menjelaskan sifat atau karakter atau bagian dari dimensi kepribadian seseorang adalah *The Big Five Personality* atau biasa di sebut sebagai Model Lima Besar Kepribadian. Model ini merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian yang menggolongkan *trait* kepribadian dengan analisis faktor. Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang (Pratama dkk, 2012). Costa & McCrae (Pervin & John, 2001) *The Big Five Personality Factor* atau lima faktor kepribadian yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima ciri sifat utama yang luas di dalamnya, seperti *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism*. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti berfokus pada dimensi *extraversion* dan *conscientiousness*.

Costa & McCrae (dalam Pervin & John, 2001) dimensi *extraversion* merupakan dimensi kepribadian yang memiliki karakteristik sebagai individu yang suka hidup berkelompok, terbuka, mudah bersosialisasi, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan dan suka berteman. Adapun aspek yang ada di dalamnya yaitu, *gregariousness* (suka berteman), *activity level* (tingkat aktivitas), *assertiveness* (asertivitas), *excitement seeking* (mencari kesenangan), *positive emotions* (emosi positif), dan *warmth* (kehangatan). Apabila kepribadian tersebut tercerminkan pada perilaku karyawan produksi seperti banyak bicara sering melakukan aktivitas komunikasi antar karyawan maupun atasan, asertif yaitu berani berbicara dan mengemukakan pendapat tanpa adanya rasa malu dan takut, suka berteman dan mudah menyesuaikan dengan lingkungan sekitarnya maka akan lebih mengindikasikan karyawan memiliki perilaku OCB. Sehingga di asumsikan karyawan dengan dimensi *extraversion* yang tinggi dapat memunculkan OCB karyawan dalam bekerja. Dimensi *extraversion* memiliki hubungan positif terhadap perilaku OCB pada karyawan produksi. Jika karyawan produksi memiliki dimensi *extraversion* yang tinggi maka OCB karyawan produksi akan tinggi, sebaliknya jika karyawan produksi memiliki dimensi *extraversion* yang rendah maka OCB karyawan produksi akan rendah. Hasil ini jugasejalan dengan hasil penelitian Van Scotter dan Motowildo (dalam Purba & Seniati, 2004) yang menemukan bahwa dimensi *extraversion* sangat kuat berkorelasi dengan OCB. Purba & Seniati (2004) menyatakan agar mampu menjadi teman yang baik bagi rekan kerja atau

karyawan baru, karyawan harus mempunyai dimensi *extraversion* yang tinggi, yang berarti mudah bergaul, banyak teman, banyak bicara dan aktif.

Dimensi *conscientiousness* merupakan dimensi kepribadian yang memiliki karakteristik sebagai individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, disiplin diri, terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun, dan gigih. Adapun aspek yang ada di dalamnya yaitu, *self-discipline* (disiplin diri), *dutifulness* (rasa tanggung jawab), *competence* (kemampuan), *order* (teratur), *deliberation* (kehati-hatian), dan *achievement striving* (keinginan berprestasi). Apabila dimensi kepribadian tersebut tercerminkan pada perilaku karyawan produksi seperti, patuh terhadap peraturan perusahaan, sukarela bekerja lebih walaupun di luar jobdes yang di tanggunginya, aktif pada kegiatan-kegiatan perusahaan, aktif mengikuti rapat demi kepentingan perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, tepat waktu dan disiplin maka perilaku tersebut lebih memunculkan OCB karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat di asumsikan dimensi *conscientiousness* mempunyai hubungan positif terhadap perilaku OCB karyawan. Ketika dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan produksi tinggi maka perilaku OCB yang di miliki pada karyawan produksi akan tinggi, sebaliknya ketika dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan rendah maka perilaku OCB yang dimiliki karyawan produksi akan rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Purba & Seniati (2004) dan Wardani & Suseno (2012) yang menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Purba & Seniati (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dimensi *conscientiousness* tinggi maka karyawan bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkannya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis terdapat hubungan antara dimensi *extraversion* dengan OCB dan terdapat hubungan antara dimensi *conscientiousness* dengan OCB pada karyawan produksi PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel bebas adalah Dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness*.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif bagian produksi PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta berjumlah 145 orang. Pengambilan sampel penelitian sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala *International Personality Item Pool (IPIP) big five personality* dari Goldberg. Skala *organizational Citizenship Behavior* memperoleh skor koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,817. Sementara untuk reliabilitas *alpha* skala *International Personality Item Pool (IPIP) big five personality* berada pada angka 0,680 dan 0,814.

Metode Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan teknik *paired data t-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis menggunakan metode korelasi *Product Moment* maka diperoleh hubungan positif antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai r_{xy} sebesar 0,383 ($p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior* dan terdapat hubungan positif antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai r_{xy} sebesar 0,548 ($p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja, sebaliknya semakin rendah dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,147 untuk dimensi *extraversion*, artinya variabel dimensi *extraversion* memberikan sumbangan sebesar 14,7% terhadap *organizational citizenship behavior* dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,202 untuk dimensi *conscientiousness*, artinya variabel dimensi *conscientiousness* memberikan sumbangan sebesar 20,2% terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian masih ada 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness (big five personality)* yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data di atas terlihat bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Jadi hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu semakin tinggi dimensi *extraversion* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya semakin rendah dimensi *extraversion* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* karyawan dan semakin tinggi dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya semakin rendah dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *organizational*

citizenship behavior karyawan. Hasil tersebut di dukung oleh penelitian yang di lakukan Purba & Seniati (2004) yaitu dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi terjadinya *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja.

Karyawan dengan dimensi *extraversion* yang tinggi di tunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang berani menyampaikan pendapat ke banyak orang di depan forum diskusi, dapat memulai percakapan dengan orang lain, dan merasa nyaman bila berada disekitar banyak orang. Robbins & Judge (2015) menyatakan individu dengan kepribadian *extroversion* cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan dan hidupnya. Karyawan mengalami lebih banyak emosi-emosi positif di dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *extraversion* yang rendah. Emosi positif tersebut ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan yang merasa nyaman bila berada di sekitar banyak orang. Karyawan dengan karakteristik tersebut akan lebih cenderung untuk banyak berteman, mudah berkomunikasi, mudah bergaul sehingga memicu perilaku karyawan mempunyai hubungan baik dengan karyawan lain.

Purba & Seniati (2004) menyatakan dimensi *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan harus mempunyai dimensi *extraversion* yang tinggi, supaya mampu menjadi teman yang baik bagi rekan kerja atau karyawan baru karena hubungan yang baik memicu perilaku karyawan untuk memiliki kepedulian (*altruism*) terhadap karyawan lain.

Kepedulian dengan sesama rekan kerja di dapatkan melalui kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya, karyawan akan merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga karyawan tersebut menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada orang lain maupun lingkungannya (Sumiyarsih dkk, 2012). Pratama (2012) menjelaskan kepekaan yang tinggi dapat memunculkan OCB seorang karyawan sehingga dapat saling membantu dalam pekerjaan, pandai memotivasi diri menjadikan karyawan tidak mudah mengeluh tentang pekerjaan, lalu dapat bersikap ramah sehingga hubungan kerja akan lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa dimensi *extraversion* yang tinggi pada karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Dimensi *extraversion* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Karyawan dengan dimensi *conscientiousness* yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang selalu membuat persiapan atau perencanaan, memperhatikan sesuatu secara detail, melakukan pekerjaan dengan segera, suka dengan keteraturan, dan mengikuti jadwal. Karakteristik tersebut menggambarkan karyawan yang memiliki nilai kedisiplinan dalam bekerja.

Karyawan yang disiplin yaitu karyawan yang mempunyai kemampuan dalam mengatur diri sendiri (McCrae & Allik dalam Zubaidah & Dwijanto,

2013). Lanjut dari Helmi (1996) menyatakan melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang karyawan seperti, tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja (Baharuddin dkk, 2011). Sehingga lebih memacu karyawan untuk menampilkan OCB dalam bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chwalibog (2011) bahwa melalui disiplin karyawan memiliki OCB dalam bekerja yaitu karyawan yang memiliki disiplin kerja baik maka mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa dimensi *conscientiousness* yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam bekerja. Dimensi *conscientiousness* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Dari analisis data terlihat bahwa dimensi *extraversion* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan sumbangan efektifnya sebesar 14,7% dan dimensi *conscientiousness* memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan efektifnya sebesar 20,2%. Sedangkan sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya faktor budaya dan iklim organisasi, kepribadian (*big five personality* yaitu *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*), persepsi terhadap organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atas dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin (Organ & Sloat dalam Novliadi, 2007). Dari hasil perhitungan data *organizational citizenship behavior*, terlihat bahwa sebagian besar karyawan produksi PT. Dagsap Endura Eatore (DEE) Yogyakarta berada dalam kategori tinggi (51,7%). Sedangkan data dimensi *extraversion*, terlihat bahwa sebagian besar karyawan produksi berada dalam kategori sedang (80%) dan untuk dimensi *conscientiousness*, terlihat sebagian besar karyawan produksi berada pada kategori tinggi (83%).

Pada penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan dalam penelitian yaitu rendahnya nilai validitas (koefisien aitem-total) pada skala variabel bebas (skala IPIP) maupun skala variabel terikat (*organizational citizenship behavior*). Peneliti mengambil batasan nilai validitas yang paling rendah yaitu $\geq 0,20$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Perilaku tersebut akan di tunjukkan semakin karyawan memiliki kepribadian *extraversion* dan *conscientiousness*

maka akan semakin cenderung karyawan membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung karyawan membantu organisasi secara keseluruhan dengan cara menolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana.(2009). Dimensi OCB Dalam Kinerja.<http://staff.uny.ac.id>. (di akses 16 Juni 2016).
- Andriyani, G., Djalali, M.A., & Sofiah, D. (2012).Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan.*Jurnal Penelitian Psikologi*, 01 (01), 341-354.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., Utami, H.N. (2011). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 6 (2), 56-68.
- Chwalibog, E. (2011). Personality, Temperament, Organizational Climate. *Journal Education Culture And Society*. <https://books.google.co.id/books> (di akses tanggal 7 Februari 2017).
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 4 (2), 32-42.
- Henryadi. (2009). Organizational Citizenship Behavior.<http://teorionline.net/organizational-citizenship-behavior-ocb/>. (di akses 16 Juni 2016).
- Indarti, S., Hendriani, S., & Mahda, M. (2014).Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.*Jurnal Ekonomi*, 22 (1), 1-16.
- Nasution, H. (2004). Pengelolaan Sumber Daya Manusia.<http://usupress.usu.ac.id> pengelolaan sumber daya manusia (di akses 16 Juni 2016).
- Novliadi, F. (2007).Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. (Laporan Penelitian). Medan: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., &MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications.

- Pervin, L.A. & John, O.P. (2001). *Personality: Theory and Research* 8th Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pratama, D.A., Pali, M., & Nurcahyo, F.A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1 (01), 57-67.
- Purba, D.E., Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Saleba Empat.
- Soegandhi, V.M., Sutanto, E.M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1 (01), 1-12.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., Ariati, J. (2012). Hubungan Dengan Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan CV. Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11 (1), 19-27.
- Wardani, AK., Suseno, M.N. (2012). Faktor Kepribadian Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata. *Jurnal Humanitas*, 9 (2), 193-204.
- Zubaidah, L., Dwijanto, A.W. (2013). Pengaruh Faktor Komunikasi, Kepribadian Ekstraversi, Kepribadian Ketelitian Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (1), 26-39.