

## HUBUNGAN ANTARA DIMENSI *BIG 5 PERSONALITY* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEKERJA LAUT DI INDONESIA

Praba Wisnu Hardika<sup>1\*</sup>, Achmad Sudjadi<sup>1</sup>, Ary Yunanto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman  
Purwokerto

\*Email corresponding author: pwh710202@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada pelaut di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dimensi *Big 5 Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 156 responden. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan cara *nonprobability sampling* yaitu dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner secara langsung. Sedangkan alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda Menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa : (1) *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) *openness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (4) *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (5) *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Kata Kunci:** *Big 5 Personality*, *Big 5 Infentory*, *Organizational Citizenship Behavior*

### Abstract

*This research is a survey research on seafarers in Indonesia. The purpose of this study is to determine the effect of the Big 5 Personality dimension on Organizational Citizenship Behavior. The number of respondents in this research is 156 respondents. In this study the sample was taken by non-probability sampling, namely by purposive sampling technique. The data collection used in this study is by using a questionnaire directly. While the analytical tool in this research uses Multiple Regression Analysis Using SPSS software. Based on the results of research and data analysis shows that: (1) neuroticism has a negative and significant effect on organizational citizenship behavior, (2) extraversion has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (3) openness has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (4) agreeableness has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, (5) conscientiousness has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Big 5 Personality*, *Big 5 Infentory*, *Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Dalam masa pandemik virus Corona atau CoVid-19 yang tengah melanda seluruh dunia saat ini, perekonomian dunia dibuat lumpuh hingga level resesi. Dunia pelayaran tentu saja ikut terdampak, kendati dalam kegiatan pengiriman barang global tetap berjalan sampai hari ini. Kondisi pelaut saat ini menjadi sangat memprihatinkan dimana banyak negara sudah melarang yang membatasi ruang pergerakan pelaut seperti karantina di wilayah perairan pelabuhan sebelum kapal sandar dan tidak diperbolehkan pelaut turun ke dermaga pelabuhan saat kapal sandar di pelabuhan dikarenakan pandemi wabah Corona ini masih berlangsung hingga saat ini.

Pengamat maritim Siswanto Rusdi mengatakan bahwa ancaman paling nyata yang menanti para pelaut adalah depresi atau stres, karena berada di atas kapal dalam durasi waktu yang lama. Biasanya para pelaut dirotasi bekerja secara teratur interval waktu kerja seperti tiga, enam, sembilan, dua belas bulan sekali oleh operator kapal. (Sumber: IDN-Times, Nasib Pelaut Dalam Negeri di Tengah Pandemi Global Virus Corona, diakses tanggal 20 Maret 2021). Dengan

lingkungan kerja yang sulit diakibatkan oleh pandemi CoVid-19 dan standar kerja yang sangat tinggi pada para pelaut menjadikan tantangan besar bagi pelaut untuk tetap berkerja secara maksimal. Tantangan ini mungkin berdampak besar pada perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behaviors*) pelaut yang mengacu pada jenis perilaku kerja positif yang tidak secara eksplisit menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan dan juga tidak secara resmi diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Salah satu contoh perilaku OCB (*organizational citizenship behaviors*) pada seorang pelaut adalah pada saat kapal bersandar di pelabuhan, perilaku saling membantu pelaut dapat kita lihat pada saat kapal melakukan proses bongkar dan muat. Pelaut yang tidak bertugas dalam proses bongkar muat biasanya akan tetap saling membantu agar proses bongkar muat tersebut dapat terselesaikan dengan lebih cepat. Akan tetapi berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan terhadap 6 pelaut yang sedang bersandar di Pelabuhan Tanjung Intan secara daring menunjukkan bahwa perilaku saling membantu antar pelaut cenderung berkurang pada saat kapal bersandar di pelabuhan, hal itu dikarenakan dalam masa pandemi seperti ini proses bongkar muat menggunakan protokol kesehatan yang ketat. Pelaut yang tidak bertugas pada proses bongkar muat memilih tetap berada diatas kapal daripada membantu pelaut lain agar terhindar dari kerumunan orang dan tidak melakukan protokol kesehatan seperti tes *Antigen* dan tes *PCR* (*polymerase chain reaction*).

*Organizational citizenship behaviors* 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) dan motivasi kerja Jennifer dan Jones (2012). Namun pada penelitian ini peneliti akan fokus untuk meneliti faktor kepribadian dan motivasi kerja.

Kepribadian merupakan suatu bentuk karakteristik yang relatif menetap dan sulit untuk diubah. Oleh karena itu, kepribadian dinilai cenderung lebih stabil dan tidak mudah berubah-ubah pada perilaku *organizational citizenship behavior*. Selain itu, faktor kepribadian juga dinilai dapat menjadi salah satu faktor kuat (*predictor*) yang dapat mengindikasikan adanya OCB (*organizational citizenship behaviors*) 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). Newstrom & Davis (2012) berpendapat bahwa munculnya OCB (*organizational citizenship behaviors*) dilatar belakangi oleh karakteristik kepribadian seseorang di dalam organisasi, dengan melakukan OCB (*organizational citizenship behaviors*) mereka akan berharap memperoleh penghargaan tertentu dari orang lain, serta akan berusaha membangun citra positif terhadap dirinya dengan tujuan tertentu. Sehingga, agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik secara tim, maka organisasi perlu menumbuhkan perilaku-perilaku positif dari anggota organisasi terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan yang ada di luar *job description* mereka

Kepribadian juga dianggap dapat memprediksikan perilaku, seperti perilaku-perilaku dalam OCB (*organizational citizenship behaviors*), 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 stabil 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 pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dilakukan oleh Mahdiuona *et al.*, (2010) dengan sampel 213 staf ahli di Universitas Teheran, menghasilkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa antara kepribadian lima faktor dan *organizational citizenship behavior* umum memiliki hubungan yang signifikan. Namun, pada dimensi kepribadian kesadaran memiliki hubungan terhadap *organizational citizenship behavior* keseluruhan. Perhitungan tersebut memiliki arti bahwa *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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 *organizational citizenship behavior*, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. 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 *organizational citizenship behavior*, namun pada trait *openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*, sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya, pada studi empiris yang dilakukan oleh Simone *et al.*, (2015) yang dilakukan di berbagai negara diketahui bahwa faktor kepribadian berperan dalam penggambaran *organizational citizenship behavior*. Pekerja di laut memberikan keuntungan besar dan tantangan yang signifikan juga. Untuk alasan ini, pelaut harus bekerja untuk meningkatkan atau menambahkan ciri-ciri tertentu dalam kepribadian mereka, yang akan membantu mereka, tidak hanya mengatasi tantangan yang mungkin datang seperti kondisi pandemi saat ini, tetapi juga unggul dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena dan teori yang sudah diuraikan oleh peneliti diatas maka penelitian ini mengambil judul "Hubungan Antara Dimensi *Big 5 Personality* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pekerja Laut Di Indonesia"

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### ***Personality***

Kepribadian (*personality*) merupakan salah satu kajian psikologi yang lahir berdasarkan pemikiran, kajian, atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan kasus). Obyek kajian kepribadian adalah perilaku manusia (*human behavior*) yang membahas terkait tentang apa, bagaimana, dan mengapa perilaku manusia.

Menurut McCrae dan Costa dalam Feist dan Feist (2014) secara umum kepribadian (*personality*) adalah salah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen membentuk sebuah karakter yang unik memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam berperilaku sepanjang konsistensi waktu dan stabilitas perilaku disetiap situasi. Watak mungkin saja unik dan umum dalam beberapa hal baik dari segi kelompok orang atau mungkin dimiliki seluruh spesies pada manusia, namun polanya selalu berbeda bagi setiap individu. Karena masing-masing pribadi memiliki sebuah keunikan yang mirip dalam satu atau dua hal dalam kepribadiannya. Karakter (*characteristic*) adalah kualitas keunikan pada seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti fisik, temperamen, intelegensia.

Eysenck (1982) berpendapat bahwa kepribadian tersusun atas tindakan-tindakan, disposisi-disposisi yang terorganisasi dalam susunan hierarkis berdasarkan atas keumuman dan kepentingannya. Sementara menurut (Allport dalam Feist and Feist, 2014), mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya interaksi psiko-fisik mengarahkan tingkah laku manusia. Dinamis yang dimaksudkan adalah perilaku yang mungkin saja berubah-ubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman-pengalaman, *reward*, *punishment*, pendidikan, dan sebagainya. Terdapat Lima Model Besar Teori Kepribadian (*The Big Five Personality*) yang menjadi sebuah penilaian kepribadian menurut teori yang dicetuskan oleh McCrae and Costa (1989) dalam Feist and Feist (2014), yang mendasari semua yang lain dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia, antara lain: 1. Ekstraversi (*Extraversion*) adalah dimensi yang sangat dominan mempengaruhi kepribadian dengan banyak memprediksi seseorang terhadap perilaku interaksi sosial seperti seseorang mudah mengingat semua kegiatan, seseorang yang mudah bergaul, banyak bicara dan tegas, 2. Keramahan (*Agreeableness*) adalah kepribadian seseorang yang menunjukkan perilaku baik, ramah, kooperatif, dan menghindari konflik. Kepribadian ini juga disebut sebagai adaptasi sosial yang dimana seseorang memiliki kepribadian dengan kecenderungan mengikuti orang lain dan mudah menyerah, 3. Kehati-hatian (*Conscientiousness*) adalah menggambarkan pribadi seseorang yang handal, bertanggung jawab, rajin, tertib, disiplin, ambisius, penuh kontrol diri, dan terorganisir untuk fokus pada pencapaian, 4. Stabilitas emosi (*Emotional Stability*) adalah menggambarkan pribadi seseorang yang memiliki masalah dengan emosi negatif dengan tidak stabil secara emosional maka membuat kecemasan dan rasa tidak aman, dan 5. Keterbukaan pada pengalaman (*Openness to Experience*) adalah seseorang yang mengacu bagaimana membuat penyesuaian terhadap ide atau situasi baru, dengan kata lain keterbukaan ini mengasumsikan terhadap karakter toleransi, kapasitas untuk menyerap informasi menjadi fokus dan waspada terhadap berbagai pemikiran, perasaan, dan impulsif atau labil atau kondisi saat seseorang mendapatkan dorongan untuk melakukan sebuah tindakan tanpa memikirkan konsekuensinya terlebih dahulu.

McCrae dan Costa setuju dengan pendapat Eysenck bahwa kepribadian bersifat bipolar dan mengikuti distribusi lonceng. Sehingga, orang akan memiliki skor skala di sekitar nilai puncak dan hanya sedikit yang memiliki skor ekstream. Ciri-ciri dimensi yang terdapat dalam *Big Five Factor Model* menurut McCrae dan Costa dalam Indarti (2017), yaitu :

Tabel 1. McCrae & Costa's Five-Factor Model of Personality

Dimensi	Skor Tinggi	Skor Rendah
<b>Neuroticism</b> <b>(Neurotisme)</b>	- <i>Anxious</i> (Cemas) - <i>Tempremental</i> (Pemarah)	- <i>Calm</i> (Tenang) - <i>Even-tempered</i> (Dapat Menguasai Diri)

	- <i>Self-pitying</i> (Mengasihidiri-Sendiri)	- <i>Self-satisfied</i> (Senang terhadap dirinya)
	- <i>Self-conscious</i> (Canggung)	- <i>Comfortable</i> (Nyaman)
	- <i>Emotional</i> (Mudah Emosi)	- <i>Unemotional</i> (Tidak Mudah Terbawa Emosi)
	- <i>Vulnerable</i> (Rentan)	- <i>Hardy</i> (Kuat)
<b>Extraversion (Ekstraversi)</b>	- <i>Affectionate</i> (Penuh Kasih Sayang)	- <i>Reserved</i> (Pendiam)
	- <i>Talkative</i> (Senang Berbicara)	- <i>Loner</i> (Penyendiri)
	- <i>Fun Loving</i> (Menyenangkan)	- <i>Quiet</i> (Tenang)
	- <i>Aktive</i> (Aktif)	- <i>Sober</i> (Seadanya)
	- <i>Passionate</i> (Bersemangat)	- <i>Passive</i> (Pasif)
		- <i>Unfeeling</i> (Tidak Bersemangat)
<b>Openness (Keterbukaan)</b>	- <i>Imaginative</i> (Imajinatif)	- <i>Down-to-earth</i> (Biasa saja)
	- <i>Creative</i> (Kreatif)	- <i>i</i> (Kurang Kreatif)
	- <i>Original</i> (Orisinil)	- <i>Conventional</i> (Standart)
	- <i>Prefers Variety</i> (Lebih senang dengan berbagai kemungkinan)	- <i>Prefers Routine</i> (Lebih senang dengan rutinitas)
	- <i>Curious</i> (Ingin Tahu)	- <i>Uncurious</i> (Tidak memiliki rasa ingin tahu)
	- <i>Liberal</i> (Bebas)	- <i>Conservative</i> (Kolot)
<b>Agreeableness (Keramahan)</b>	- <i>Softhearted</i> (Lembut)	- <i>Ruthless</i> (Kejam)
	- <i>Trusting</i> (Penuh Kepercayaan)	- <i>Suspicious</i> (Berprasangka)
	- <i>Generous</i> (Murah Hati)	- <i>Stingy</i> (Bakhil)
	- <i>Acquiescent</i> (Siap menerima apapun tanpa komplain)	- <i>Antagonistic</i> (Antagonis)
	- <i>Lenient</i> (Penyabar)	- <i>Critical</i> (Kritis)
	- <i>Good-natured</i> (Baik Hati)	- <i>Irritable</i> (Pemarah)
<b>Conscientiousness (Kesadaran)</b>	- <i>Conscientious</i> (Sungguh-sungguh)	- <i>Negligent</i> (Lalai)
	- <i>Hardworking</i> (Pekerja Keras)	- <i>Lazy</i> (Pemalas)
	- <i>Well-organized</i> (Terorganisir)	- <i>Disorganized</i> (Berantakan)
	- <i>Punctual</i> (Tepat Waktu)	- <i>Late</i> (Terlambat)
	- <i>Ambitious</i> (Ambisius)	- <i>Aimless</i> (Tidak memiliki arah dan tujuan)
		- <i>Quitting</i> (Mudah Menyerah)

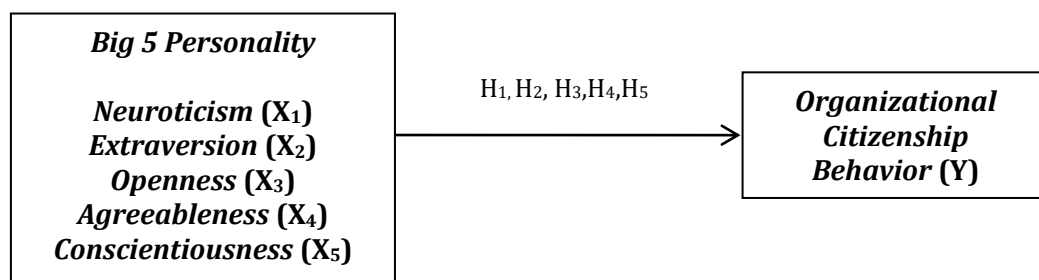
Sumber : McCrae dan Costa dalam Indarti (2017)

### **Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Organ (1988) dalam Indarti et al. (2017), perilaku organisasi kewarganegaraan adalah suatu perilaku pekerjaan yang sukarela dan tidak mengikat pada hubungan pekerjaan

formal secara langsung terutama pada sistem timbal balik agar mendapatkan penghargaan dari hasil pekerjaan, akan tetapi dapat meningkatkan hasil keseluruhan pekerjaan secara efektif dan efisien dari fungsi organisasi. Menurut Aldag dan Reschke (1997), *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi dalam melebihi tuntutan peran di tempat organisasi yang melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer dalam tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan, dan prosedur yang berlaku di organisasi. Perilaku ini yang menggambarkan nilai tambah bagi individu yang pro-sosial yaitu positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Menurut Organ (1988) dalam Indarti tahun 2017, ada Lima dimensi perilaku organisasi kewarganegaraan, antara lain: 1. *Altruism* adalah tindakan membantu teman kerja yang dilakukan tanpa unsur paksaan berkaitan dengan tugas-tugas untuk kelancaran operasi dalam organisasi, 2. *Civic Virtue* adalah suatu sikap yang ditunjukkan atas kesukarelaan dalam berpartisipasi untuk mendukung fungsi organisasi secara alami dalam bersosial dan professional bekerja, 3. *Conscientiousness* adalah karyawan selalu memiliki perilaku yang tepat waktu tinggi dalam kehadiran dalam melakukan sesuatu pekerjaan diluar tugas yang disyaratkan dan harapan normal pada suatu organisasi, 4. *Courtesy* adalah perilaku selalu berbuat baik dan menghormati orang lain, seperti membantu memecahkan masalah atau membuat rencana langkah agar masalah itu berkurang dan mampu mengembangkan diri dalam mengatasi masalah yang muncul, dan 5. *Sportsmanship* adalah perilaku yang menenkankan pada aspek positif daripada aspek negatif dalam organisasi, dengan cara menunjukkan perilaku yang tidak pernah mengeluh, tidak pernah membesar-besarkan masalah kecil, dan tidak pernah melakukan protes dalam organisasi.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : *Neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H<sub>2</sub> : *Extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H<sub>3</sub> : *Openness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H<sub>4</sub> : *Agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H<sub>5</sub> : *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survei (*survey research*). Dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan tindakan manipulasi terhadap variabel yang diteliti, dengan demikian peneliti hanya melaporkan apa yang terjadi saja (Suliyanto, 2018).

### Metode dan Penentuan Ukuran Sampel

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dapat memudahkan dalam menarik sampel yang akan digunakan sebagai sumber data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pulau di Indonesia. Untuk mengetahui sampel minimal yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Lameshow sebagai berikut.

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P(1-P)}{d^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- z = Skor z pada kepercayaan 95% (1,96)
- p = maksimal estimasi (0,5)
- d = alpha (0.10) atau *sampling error* (10%)

Melalui rumus diatas, maka sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}{0.1^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.01}$$

$$n = 96.4$$

Dengan batas minimal diatas yaitu 100 sample, dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 150 kuesioner, hal ini dikarenakan apabila nantinya terdapat data yang tidak layak untuk dientri maka peneliti mempunyai cadangan sebanyak 50 kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penyebaran kuesioner

Penyebaran kuesioner yang dilakukan pada tanggal 17 sampai dengan 24 Juni 2021 dan mendapatkan respon sebanyak 177 respon, namun hanya 156 kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian karena adanya ketidaklengkapan data.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Bawono (2006) uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita data variabel dependen dan independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisa statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnof (K-S). Suatu data dikatakan normal apabila  $\text{Sig.} \geq \alpha = 0,05$ . Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tingkat Signifikansi
<b>0.829</b>	<b>0.05</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada hasil uji statistik non-parametrik *kolmogorof smirnov* tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.829 sedangkan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 ( $0.829 > 0.05$ ).

### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflator factor* (VIF). Indikasinya yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
<b><i>Neuroticism</i></b>	0.322	3.106
<b><i>Extraversion</i></b>	0.262	3.817
<b><i>Openness</i></b>	0.497	2.014
<b><i>Agreeableness</i></b>	0.102	9.809
<b><i>Conscientiousness</i></b>	0.324	3.086

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel *neuroticism* ( $X_1$ ) sebesar 0.322, *extraversion* ( $X_2$ ) sebesar 0.262, *Openness* ( $X_3$ ) sebesar 0.497, *agreeableness* ( $X_4$ ) sebesar 0.102, *conscientiousness* ( $X_5$ ) sebesar 0.324. Nilai *tolerance* yang diperoleh masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,1.

Dan untuk nilai VIF untuk variabel *neuroticism* ( $X_1$ ) sebesar 3.106, *extraversion* ( $X_2$ ) sebesar 3.817, *Openness* ( $X_3$ ) sebesar 2.014, *agreeableness* ( $X_4$ ) sebesar 9.809, *conscientiousness* ( $X_5$ ) sebesar 3.086. Dimana nilai VIF pada masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas ini, peneliti menggunakan uji *glejser*. Dimana dengan menggunakan uji *glejser* ini, kita bisa mengetahui data tersebut bebas dari heteroskedastisitas yaitu dengan melihat besarnya signifikansi variabel independen. Jika signifikansi pada variabel independen  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi
<b><i>Neuroticism</i></b>	0.311	<b>0.05</b>
<b><i>Extraversion</i></b>	0.708	<b>0.05</b>
<b><i>Openness</i></b>	0.955	<b>0.05</b>
<b><i>Agreeableness</i></b>	0.143	<b>0.05</b>
<b><i>Conscientiousness</i></b>	0.757	<b>0.05</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui nilai signifikansi variabel *neuroticism* ( $X_1$ ) sebesar 0.311, *extraversion* ( $X_2$ ) sebesar 0.708, *Openness* ( $X_3$ ) sebesar 0.955, *agreeableness* ( $X_4$ ) sebesar 0.143, *conscientiousness* ( $X_5$ ) sebesar 0.757. Masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi



diatas 0.05 yang berarti data ini termasuk homokedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga asumsi persamaan regresi baik.

**Uji Linieritas**

Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier antara variabel *predictor* (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier antara variabel *predictor* (X) dengan variabel *kriterium* (Y). Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai <i>Deviation from linearity</i>	Tingkat Signifikasi
<i>Neuroticism</i>	0.515	<b>0.05</b>
<i>Extraversion</i>	0.059	<b>0.05</b>
<i>Openness</i>	0.413	<b>0.05</b>
<i>Agreeableness</i>	0.483	<b>0.05</b>
<i>Conscientiousness</i>	0.451	<b>0.05</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai signifikansi pada *deviation from linearity* variabel *neuroticism* (X<sub>1</sub>) sebesar 0.515, *extraversion* (X<sub>2</sub>) sebesar 0.059, *openness* (X<sub>3</sub>) sebesar 0.413, *agreeableness* (X<sub>4</sub>) sebesar 0.483, *conscientiousness* (X<sub>5</sub>) sebesar 0.451. Karena nilai signifikansi pada *deviation from linearity* lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat hubungan yang linear.

**Uji Validiitas Dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui setiap butir pertanyaan apakah sudah sesuai untuk mengukur variabel yang diteliti. Setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dinatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 0,05. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan kepada sebanyak 60 orang responden.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson’s product moment correlation*, digunakan bila sekaligus akan menghitung persamaan regresi. Hasil perhitungan dikonsultasikan dengan  $r_{xy}$  tabel dengan taraf signifikasi 95% dan alpha 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  butir soal dikatakan “valid”. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  butir soal dikatakan “tidak valid”

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
<i>Neuroticism</i>	X <sub>1.1</sub>	0.665	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.2</sub>	0.634	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.3</sub>	0.550	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.4</sub>	0.525	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.5</sub>	0.674	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.6</sub>	0.723	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.7</sub>	0.666	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>1.8</sub>	0.742	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<i>Extraversion</i>	X <sub>2.1</sub>	0.874	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.2</sub>	0.863	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.3</sub>	0.836	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.4</sub>	0.864	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.5</sub>	0.851	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.6</sub>	0.858	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>2.7</sub>	0.726	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>

*Hubungan Antara Dimensi Big 5 Personality Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pekerja Laut Di Indonesia*

<b>Openness</b>	X <sub>2.8</sub>	0.561	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.1</sub>	0.894	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.2</sub>	0.842	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.3</sub>	0.858	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.4</sub>	0.774	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.5</sub>	0.910	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>3.6</sub>	0.925	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>Agreeableness</b>	X <sub>3.7</sub>	0.425	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.1</sub>	0.767	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.2</sub>	0.723	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.3</sub>	0.706	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.4</sub>	0.702	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.5</sub>	0.681	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.6</sub>	0.688	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.7</sub>	0.733	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>4.8</sub>	0.726	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>Conscientiousness</b>	X <sub>4.9</sub>	0.657	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.1</sub>	0.716	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.2</sub>	0.833	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.3</sub>	0.838	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.4</sub>	0.786	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.5</sub>	0.830	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.6</sub>	0.753	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.7</sub>	0.848	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.8</sub>	0.585	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	X <sub>5.9</sub>	0.611	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>Organizational citizenship behavior</b>	Y <sub>1</sub>	0.781	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>2</sub>	0.807	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>3</sub>	0.683	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>4</sub>	0.703	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>5</sub>	0.594	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>6</sub>	0.540	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>7</sub>	0.626	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>8</sub>	0.680	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>9</sub>	0.734	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>10</sub>	0.758	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>11</sub>	0.785	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>12</sub>	0.683	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>13</sub>	0.703	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>14</sub>	0.718	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>15</sub>	0.669	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>16</sub>	0.544	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>17</sub>	0.606	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
	Y <sub>18</sub>	0.560	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, semua item pernyataan dalam variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.250 dengan tingkat signifikansi 5%.

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Bawono (2006) pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>r</i> <sub>alpha</sub>	<i>r</i> <sub>kritis</sub>	Kriteria
<b>Neuroticism</b>	0.800	0.60	<b>Reliabel</b>
<b>Extraversion</b>	0.919	0.60	<b>Reliabel</b>
<b>Openness</b>	0.913	0.60	<b>Reliabel</b>
<b>Agreeableness</b>	0.875	0.60	<b>Reliabel</b>
<b>Conscientiousness</b>	0.908	0.60	<b>Reliabel</b>
<b>Organizational citizenship behavior</b>	0.930	0.60	<b>Reliabel</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa masing-masing instrument memiliki *Cronbach Alpha* > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *organizational citizenship behavior* adalah reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Bawono (2006) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X<sub>1,2,3...</sub>) atau sejauh mana kontribusi variabel independen (X<sub>1,2,3...</sub>) mempengaruhi variabel dependen (Y). Adapun hasil uji R<sup>2</sup> dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji R<sup>2</sup>

<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>Nilai R<sup>2</sup></b>
<b>0.930</b>	0.932

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada variabe; X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>,X<sub>4</sub>,X<sub>5</sub> terhadap Y sebesar 0.930 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 93% sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Uji F

Menurut Bawono (2006) uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X<sub>1,2,3...</sub> (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen). Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji F

<b>F</b>	<b>Nilai Signifikasi</b>
<b>412.763</b>	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>,X<sub>4</sub>,X<sub>5</sub> terhadap Y sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *neuroticism* (X<sub>1</sub>), *extraversion* (X<sub>2</sub>), *openness* (X<sub>3</sub>), *agreeableness* (X<sub>4</sub>), *conscientiousness* (X<sub>5</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

#### Uji T

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data menggunakan statistik SPSS sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients Beta</i>	Sig.	Tingkat Sig	Keterangan
<i>Neuroticism - OCB</i>	- 0.566	0.000	<b>0.05</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Extraversion - OCB</i>	0.232	0.002	<b>0.05</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Openness - OCB</i>	0.129	0.046	<b>0.05</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Agreeableness - OCB</i>	0.935	0.000	<b>0.05</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Conscientiousness - OCB</i>	0.304	0.000	<b>0.05</b>	<b>Signifikan</b>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diketahui bahwa pengaruh *neuroticism* ( $X_1$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *Beta* adalah -0.566 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *Beta* negatif dan nilai signifikan kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *Beta* diperoleh nilai sebesar - 0.566, hal ini menunjukkan bahwa apabila *neuroticism* ( $X_1$ ) turun sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.566. **Dapat disimpulkan bahwa *neuroticism* ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), maka dari itu Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.**

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diketahui bahwa pengaruh *extraversion* ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *Beta* adalah 0.232 dan nilai signifikan sebesar 0.002. Nilai *Beta* positif dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *Beta* diperoleh nilai sebesar 0.232, hal ini menunjukkan bahwa apabila *extraversion* ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.232. **Dapat disimpulkan bahwa *extraversion* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), maka dari itu Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.**

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diketahui bahwa pengaruh *openness* ( $X_3$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *B* adalah 0.129 dan nilai signifikan sebesar 0.046. Nilai *Beta* positif dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *Beta* diperoleh nilai sebesar 0.129, hal ini menunjukkan bahwa apabila *openness* ( $X_3$ ) naik sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan hanya sebesar 0.129. **Dapat disimpulkan bahwa *openness* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), maka dari itu Hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.**

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diketahui bahwa pengaruh *agreeableness* ( $X_4$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *Beta* sebesar 0.935 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *Beta* positif dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *Beta* diperoleh nilai sebesar 0.935, hal ini menunjukkan bahwa apabila *agreeableness* ( $X_4$ ) naik sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.935. **Dapat disimpulkan bahwa *agreeableness* ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), maka dari itu Hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima.**

Berdasarkan analisis regresi tabel 10 diketahui bahwa pengaruh *conscientiousness* ( $X_5$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *B* sebesar 0.304 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai *Beta* positif dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Pada *Beta* diperoleh nilai sebesar 0.304, hal ini menunjukkan bahwa apabila *conscientiousness* ( $X_5$ ) naik sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.304. **Dapat disimpulkan bahwa *conscientiousness* ( $X_5$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), maka dari itu Hipotesis 5 ( $H_5$ ) diterima.**

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *neuroticism* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Dimensi kepribadian *neuroticism* diketahui memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, jadi semakin tinggi trait *neuroticism* seorang pelaut maka semakin rendah perilaku kewarganegaraannya. Menurut Organ *et all* (2006) orang yang stabil secara emosional dengan skor tinggi pada stabilitas emosional akan cenderung melakukan *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan kepribadian neurotik. Ini karena fakta bahwa orang yang stabil secara emosional lebih terbuka terhadap masalah orang lain. Sedangkan orang yang tidak stabil secara emosional, berbeda dengan orang yang stabil secara emosional, sering kali terlalu lelah dengan masalah mereka sendiri dan, akibatnya, kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku membantunya. Sedangkan menurut Feist & Feist, (2009) individu yang memiliki trait neurotis yang tinggi akan cenderung merasa cemas, mudah marah, mengasihani diri sendiri, sadar diri, emosional dan rentan untuk terkena gangguan stres. Pekerjaan sebagai seorang pelaut merupakan pekerjaan yang rentan dengan rasa bosan dan stres kerja. Dengan durasi kontrak kerja yang relatif panjang, beban kerja, konflik pekerjaan yang tinggi dan terlebih lagi kondisi pandemi yang menuntut kedisiplinan pada protokol kesehatan, pekerjaan pelaut menjadi sangat rentan terhadap kelelahan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2019), Mahdiuon (2010) dan Kumar (2009) yang menemukan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Pengaruh *extraversion* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Pada dimensi kepribadian *extraversion* diketahui memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, jadi semakin tinggi trait *extraversion* seorang pelaut maka semakin tinggi juga perilaku kewarganegaraannya. Menurut Feist & Feist, (2009) individu yang memiliki nilai yang tinggi pada ciri ekstraversi akan cenderung untuk menyayangi, periang, aktif berbicara, mudah bergabung, menyenangkan dan berinteraksi dengan lebih banyak orang dibanding mereka yang introversi. Menurut Organ *et all* (2006) orang-orang yang sangat *ekstravert* menampilkan perilaku yang lebih fleksibel yang membuat mereka lebih cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Orang *ekstravert* lebih terlibat dalam *organizational citizenship behavior* karena mereka lebih responsif terhadap lingkungan sosial mereka dan oleh karena itu mungkin lebih terbuka terhadap klaim orang lain.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2019) Mahdiuon (2010) Kumar (2009) Elanain (2007) yang menemukan bahwa *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Pengaruh *openness* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Pada dimensi kepribadian *openness* diketahui memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dari itu trait *openness* dapat menjadi prediktor bagi perilaku kewarganegaraan seorang pelaut. Menurut Feist & Feist, (2009) individu yang terbuka pada pengalaman cenderung mencari perbedaan dan pengalaman yang bervariasi dan berbeda. Beberapa analisis yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang menyelidiki hubungan antara kepribadian dan kinerja kerja menemukan bahwa *openness* (keterbukaan terhadap pengalaman) adalah yang paling tidak dapat diprediksi pada *Big Five factors* (Hesketh, 2004). Sedangkan menurut McCrae (1994), keterbukaan terhadap pengalaman sebenarnya adalah trait yang paling kontroversial, paling sedikit dipahami, dan paling sedikit diteliti dari *Big Five factors*. Menurut Hesketh, (2004) skor tinggi pada keterbukaan terhadap pengalaman eksternal memiliki konotasi seseorang yang memindai lingkungan, secara proaktif mencari pengalaman yang dihasilkan secara eksternal, dan umumnya sadar dan responsif terhadap apa yang terjadi. Sebaliknya, seseorang yang memiliki keterbukaan tinggi terhadap pengalaman internal cenderung memusatkan perhatiannya ke dalam, disibukkan dengan pikiran dan emosi pribadi dan, oleh karena itu, kurang menyadari perubahan atau potensi perubahan di lingkungan kerja. Kurangnya kesadaran akan lingkungan seseorang dapat mengakibatkan respons yang tertunda dan kurangnya keterlibatan dalam tugas yang dihadapi. sedangkan pada orang yang kurang

terbuka terhadap pengalaman internal mereka cenderung lebih abai dan lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2019) Mahdiun (2010) Kumar (2009) dan Elanain (2007) yang menemukan bahwa *openness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **Pengaruh *agreeableness* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Pada dimensi kepribadian *agreeableness* diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, jadi semakin tinggi trait *agreeableness* seorang pelaut maka semakin tinggi juga perilaku kewarganegaraannya. Menurut Feist & Feist, (2009) individu dengan dimensi *agreeableness* yang tinggi cenderung mempercayai orang lain, murah hati, mudah menerima, selalu mengalah, menghindari konflik dan baik hati. Menurut Barrick & Mount (2002) orang yang memiliki tingkat keramahan (*agreeableness*) yang tinggi lebih cenderung melakukan *organizational citizenship behavior* karena orang yang sangat menyenangkan adalah orang yang ramah, baik hati, kooperatif, suka menolong, sopan dan fleksibel. Akibatnya, mereka akan menunjukkan tingkat kompetensi interpersonal yang lebih tinggi dan berkolaborasi dalam kerja tim secara efektif.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2019) Mahdiun (2010) Kumar (2009) dan Elanain (2007) menemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **Pengaruh *conscientiousness* terhadap *organizational citizenship behavior*.**

Pada dimensi kepribadian *conscientiousness* diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, jadi semakin tinggi trait *conscientiousness* seorang pelaut maka semakin tinggi juga perilaku kewarganegaraannya. Menurut Feist & Feist, (2009) individu dengan trait *conscientiousness* digambarkan sebagai individu yang teratur, terkontrol, terorganisir, berambisi, fokus pada hasil, dan disiplin. Secara umum, mereka yang memiliki skor *conscientiousness* yang tinggi akan cenderung pekerja keras, cermat, tepat waktu dan tekun. Menurut Witt, Burke, Barrick & Mount, (2002) individu dengan trait *conscientiousness* cenderung mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah dan lebih metodis dan teliti dalam pekerjaan mereka dan individu tersebut ini cenderung mengembangkan perilaku yang melampaui kinerja tugas yang diharapkan. Barrick & Mount (1991) mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki kesadaran tinggi pada umumnya bekerja lebih baik daripada mereka yang memiliki kesadaran rendah. Orang yang teliti lebih cenderung menerima tanggung jawab dan teliti dalam pendekatan mereka terhadap tugas-tugas kehidupan. Karakteristik ini diterjemahkan dengan baik ke dalam pengaturan organisasi seperti mengikuti aturan dan membantu orang lain dengan pekerjaan mereka. Bukti empiris menunjukkan bahwa dua faktor yang paling konsisten berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior* adalah kesadaran dan keramahan (Organ, 1994; Organ & Ryan, 1995; Borman, Penner, Allen & Motowidlo, 2001). Kesadaran berkorelasi paling tinggi dengan kepatuhan organisasi dan *altruisme* (Organ & Ryan, 1995).

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kappagoda (2019), Mahdiun (2010) Kumar (2009) dan Elanain (2007) menemukan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## **KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *openness* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *conscientiousness* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

## Saran

Berdasarkan pembahasan, hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka terdapat saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

Bagi penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan perilaku kewarganegaraan seorang pelaut dengan lebih baik seperti Displin Kerja, Etos Kerja dan Budaya Organisasi. dan diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih besar agar dapat menggambarkan keadaan pelaut di Indonesia yang sebenarnya.

Sedangkan bagi Perusahaan Transportasi Laut, berdasarkan analisis data diketahui bahwa tipe kepribadian *agreeableness* dan *neuroticism* merupakan faktor terbesar dalam menjelaskan OCB pada pelaut. Maka dari itu peneliti merekomendasikan kepada perusahaan pelayaran atau perusahaan transportasi laut bahwa dalam kebijakan proses perekrutan dan seleksi dapat mencari karyawan dengan tipe kepribadian *agreeableness* dan *neuroticism*.

## Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah, antara lain dikarenakan pandemi yang sedang berlangsung dan dengan adanya pembatasan kegiatan berskala besar (PSBB) penyebaran kuesioner peneliti mendelegasikan penyebaran kuesioner kepada pimpinan perusahaan transportasi laut yang berada di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap. Peneliti tidak dapat mengawasi apabila dalam proses pengisian kuesioner, responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner dan ingin mengajukan pertanyaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barbuto, (2011). *Work motivation and organizational citizenship behaviors: A field study*. *Journal of Leadership Studies*. 5. 10.1002/jls.20202.
- Barusman, A.R.P., dan Mihdar, F. (2014). *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 119-126.
- Diah, K. C. D., Gede, I. R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol.7, No.2, Hal:203-214.
- Effendi, Usman.(2011). *Asas Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Feist, Jess. & Feist, Gregory J. (2014). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fu, Weihui, Deshpande S.P. (2013). *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company*. *J Bus Ethics*, 124, 339-349.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harwiki, Wiwiek. (2016). *The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. C. R., Hakim, W. (2017). *The Effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance*. *Journal Management and Development*. Emerald Inside.
- Jennifer, G. & Jones (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Khaola, P. P., & Sebotsa, T. (2015). *Person-organization Fit, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior* 1. 67-74.

*Hubungan Antara Dimensi Big 5 Personality Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pekerja Laut Di Indonesia*

- Laura Guillén & Willem E. Saris (2013). *Competencies, Personality Traits, and Organizational Rewards of Middle Managers: A Motive Based Approach*, *Human Performance*, 26:1, 66-92, DOI: 10.1080/08959285.2012.736898
- Leephaijaroen, Siripapun. (2016). *Effects of the Big-Five Personality Traits and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior of Support Staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand*. *Kasetsart Journal of Social Science*, 37, 104-111.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior United State*. McGraw, Hill.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., & Sharif, A.R. (2010). *Explanation of Organizational Citizenship Behavior with Personality*. *Procedia Social and Behavioral Science*, 5, 178-184.
- Nuckcheddy, Ashveen. (2018). *The Effect of Personality on Motivation and Organisational Behaviour*. *Psychology and Behavioral Science International Journal*. 9. 10.19080/PBSIJ.2018.09.555760
- Oldenburg, Jensen. (2019). *Stress and Strain Among Seafarers Related to the Occupational Groups*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1153.
- Pavalache, M. I. (2014). *Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality*. *Procedia Social and Behavior Sciences*, 127, 489-493.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Salehi, M., Gholtash, A. (2011). *The Relationship Between Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Commitment with the Organizational Citizenship Behavior Among Members of Faculty in the Islamic Azad University-first District Branches, in order to provide the appropriate model*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 306-310.
- Shafazawana, Mohamed Tharikh, Cheah Yeh Ying, Mohamed Saad Zuliawati dan Kavitha a/p Sukumaran. (2016). *Managing Job Attitudes : The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp : 604-611.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Taskiran, G., Oyku, A. (2019). *The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Entrepreneurial Orientation: A Research in the Hospitality Industri*. *Procedia Computer Science*, 158, 672-679.
- Walumbwa, F.O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B.J. (2010). *Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors*. *Leadership quarterly*, 21, 901-914.
- Wicaksana, Y.A., Efar, M., Mewengkang, M.D., Miranti, I., Halim, M.S., & Suwartono, C. (2012). *Adaptasi Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- [www.idntimes.com/](http://www.idntimes.com/) Nasib Pelaut Dalam Negeri di Tengah Pandemi Global Virus Corona. Diakses tanggal 20 Maret 2021.
- Yahaya, A., Boon, Y., Ramli, J., Baharudin, N.A., N., Ismail, J., & Shariff, Z. (2011). *The Implications of Organizational Citizenship Behavior (OCB) towards the Dimensions of Learning Organization (LO) in Organizations in Southern Malaysia*. *African Journal of Business Management*, 5(14).5724-5737.
- Zeinabadi, Salehi. (2011). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedent of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers in Iran*. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 998-1003.
- Zeinabadi. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers*. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.



- \_\_\_\_\_ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- \_\_\_\_\_. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.