

PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DI KEMENAG KOTA MALANG

Zaim Mukaffi

Nuntufa

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: zaimmukaffi@yahoo.com

Abstact: Someone's personality has a strong influence on other person's OCB. This study aims to determine the effect neuroticism, extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness the employee's OCB of Kemenag (Religious Ministry) of Malang. This study used quantitative methods, the data obtained with questioner given to 48 respondents in the Kemenag (Religious Ministry) of Malang. Methods of data analysis using multiple linear regression that includes test Validity and Reliability, Testing assumptions Classical, F-test and t-test were assisted by SPSS 16:00 For Windows. The results of the simultaneous analysis of the significant level of 5% neuroticism variables, extraversion, and openness to experience, agreeableness and conscientiousness effect on employee's OCB of Kemenag (Religious Ministry) Malang. The results of partial analysis by a significant level of 5% neuroticism no effect on employee's OCB of Kemenag (Religious Ministry) Malang because probability value greater than 0.05 is 0.791, whereas extraversion, openness, agreeableness and conscientiousness have a significant effect on employee's OCB Kemenag (Religious Ministry) of Malang with a probability value respectively .000, .000, 0.001, and 0.013. VARIABEL the dominant influence on employee's OCB Kemenag (Religious Ministry) of Malang is agreeableness to count 3,744 with a t significant value is 0.001.

Keywords: personaliy, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia dinilai masih berkualitas rendah, terutama SDM yang bekerja di instansi pemerintah. Hal tersebut disebabkan karena masih banyaknya kasus-kasus *indisipliner* yang terjadi di berbagai instansi *plat merah*. Rendahnya kualitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi instansi maupun karyawan itu sendiri. Sedangkan organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini fleksibilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena tugas makin sering dikerjakan dalam tim. institusi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Begitu juga dengan Kementerian Agama Kota Malang, sebagai instansi pemerintah yang sangat dekat hubungannya dengan masyarakat karena banyak hal yang dikerjakan untuk melayani masyarakat maka sangat diperlukan seorang pegawai yang mampu melayani masyarakat dengan sebaik mungkin, yang dalam hal ini tidak hanya dibutuhkan pegawai dengan disiplin pada peraturan dan tugas serta kewajibannya, namun juga dibutuhkan pegawai yang punya kinerja super aktif dan iklas dalam mengerjakan tugasnya atau disebut dengan OCB. Dalam Islam bisa disebut dengan iklas beramal yang merupakan jargon dari Kementerian Agama Kota Malang itu sendiri. Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan atau pegawai itu akan tercapai bila terdapat kemauan dari masing-masing individu, tidak hanya mengandalkan kemampuan saja.

Berdasarkan hal di atas, sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Organisasi pada umumnya

percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" pegawai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* ini disebut juga sebagai OCB. Karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan OCB, di mana OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Muchiri (2002) dalam penelitiannya yang berjudul "An Inquiry Into The Effectss of Transformational and Transsactional Leadership Behaviors on the Sub ordinates' Organizational Citizenship Behavior and Organizational workshop" menemukan bahwa tipe kepemimpinan transaksional dan transformational memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Kedua tipe kepemimpinan tersebut sama-sama memberikan pengaruh terhadap OCB, namun kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kualitas OCB daripada tipe kepemimpinan transaksional. Namun ada satu aspek yang diduga akan memicu OCB seorang karyawan, yaitu aspek kepribadian. Beberapa riset menjelaskan bahwa kepribadian telah terbukti berpengaruh terhadap perilaku individu, baik dalam organisasi atau dalam kehidupan masyarakat. Kepribadian ini juga ikut mewarnai individual *differences* pada setiap manusia (Furnham, 2002:142).

Kuntjoro (2002) mengatakan bahwa sifat kepribadian seseorang sewaktu muda akan lebih nampak jelas setelah memasuki lansia sehingga masa muda diartikan sebagai karikatur kepribadian lansia. Kuntjoro juga mengatakan bahwa seorang lansia dengan tipe kepribadian konstruktif akan tetap aktif bekerja dibidang lain ataupun di tempat lain karena mereka mendapat banyak tawaran pekerjaan meskipun mereka telah pensiun. Hal ini terjadi karena pada masa usia lanjut ini mereka dapat menerima kenyataan, sehingga pada saat memasuki usia pensiun ia dapat menerima dengan rela dan tidak menjadikannya sebagai suatu masalah, karena itu *post power syndrome* juga tidak dialami.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepribadian mempengaruhi beberapa variabel dalam pekerjaan seorang karyawan. Variabel tersebut adalah stres kerja, *burn out*, cara mengatasi konflik dan performa kerja seorang karyawan. Mulai tahun 1970an, praktisi organisasi mulai menerima keberadaan *big five personality* sebagai salah satu pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri. Menurut McShane dan Glinow (2000:188) dimensi dalam pendekatan *big five factor* ini ada lima aspek yaitu *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *extraversion*. Secara ideal, dimensi kepribadian Lima Besar (*the big five factor personality*) yang berkorelasi positif dan kuat dengan prestasi kerja akan membantu dalam seleksi, pelatihan dan penilaian karyawan. Suatu meta analisis yang dilakukan pada 117 penelitian dengan melibatkan 23.994 orang subyek dari banyak profesi menawarkan panduan. Diantara Lima Besar, *conscientiousness* memiliki korelasi positif yang paling kuat dengan prestasi kerja dan prestasi pelatihan. Menurut para peneliti, individu-individu yang menunjukkan ciri-ciri yang berkaitan dengan suatu pemahaman yang kuat akan tujuan, kewajiban, dan kelebihan-kelebihan secara umum akan berprestasi lebih baik daripada individu-individu yang tidak demikian. Suatu temuan lain yang diharapkan, *extraversion* (suatu kepribadian yang ramah) berhubungan dengan keberhasilan untuk para manajer dan tenaga penjualan. *Extraversion* juga merupakan penentu prestasi kerja yang lebih kuat daripada keadaan yang telah disetujui di berbagai profesi. Para peneliti menyimpulkan bahwa bersikap sopan, percaya, terus terang, dan berhati lembut memiliki pengaruh yang lebih kecil pada prestasi kerja daripada bersikap banyak bicara, aktif, dan tegas (Kreitner, 2003:176).

Dengan adanya penelitian ini diharapkan Kementerian Agama Kota Malang bisa menyeleksi mana pegawai dengan kepribadian yang baik dan yang tidak sehingga memperoleh pegawai yang kemungkinan besar memiliki OCB yang tinggi. Dengan demikian visi dan misi Kementerian Agama Kota Malang akan tercapai. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial antara Kepribadian (*Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*) terhadap OCB pegawai Kementerian Agama Kota Malang. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan antara

Kepribadian (*Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness dan Conscientiousness*) terhadap *OCB* pegawai Kementerian Agama Kota Malang. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh paling dominan antara kepribadian (*Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness dan Conscientiousness*) terhadap *OCB* pegawai Kementerian Agama Kota Malang.

KEPRIBADIAN

McShane dan Glinow (2000:188) mengungkapkan bahwa *big five personality dimension* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari *conscientiousness, faemotional stability, openness to experience, agreeableness, dan extroversion*.

Secara garis besar teori personality secara mayoritas ada 5 perspektif (Derlega, 2005:31): (1) Perspektif psikodinamika; Teori ini menekankan bahwa proses bawah sadarlah yang membangun kepribadian, pentingnya dorongan seksual, sedangkan hal yang paling menentukan dalam perilaku adalah pengalaman kanak-kanak, konflik bawah sadar. Teori utama meliputi: id, ego, Super ego, depresi, fiksasi, odipus complex. Tokoh pembangun teori: Freud, Jung, Adler, Horney. (2) Perspektif belajar; teori ini menekankan pada proses bagaimana kepribadian dipelajari, hal yang paling menentukan dalam membentuk perilaku adalah proses pengkondisian, teori utama meliputi: stimulus-respon, reinforcement, pengkondisian klasikal, pengkondisian operant. Tokoh utama adalah: Watson, Thorndike, Hull, Skinner. (3) Perspektif humanis; Teori ini menekankan pada perubahan alami dalam pertumbuhan psikologis, faktor penentu dalam membentuk perilaku adalah tendensi dalam aktualisasi, teori utama meliputi fenomenologi, penghargaan positif yang tulus, aktualisasi diri, sedangkan tokohnya adalah Roger, Maslow. (4) Perspektif kognitif; Teori ini menekankan pada bagaimana seseorang memproses informasi tentang dirinya dan dunianya, faktor penentu dalam membentuk perilaku adalah proses kognitif, teori utama meliputi skema, atribusi, tujuan, *self regulation*, sedangkan tokoh utama adalah Kelly, Rotter, Bandura, Mischel. (5) Perspektif Biologi; teori ini menekankan pada anatomi dan fisiologi dari sistem *nervous*, termasuk pengaruh genetik dan evolusi, sedangkan faktor penentu dalam membentuk perilaku adalah aktivitas otak, aktivitas lain dalam sistem *nervous*, teori utama berkaitan dengan neurotransmitter, tokoh utama meliputi Eysenc, plomin, D Buss.

Pervin, Cervone & John (2005:292) mengatakan *big five factor personality* merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dalam *emotionally, activity dan sociability factor*. Menurut McCrae and Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:292) *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism, extraversion, openness, agreeableness dan conscientiousness*.

Landy dan Conte (2004:99) mengungkapkan bahwa *five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda, Di mana ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain. Komponen tersebut terdiri dari *conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, openness to experience*.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa *the big five factor personality* merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia yaitu *conscientiousness, neuroticism, openness to experience, agreeableness, dan extraversion*.

McShane dan Glinow (2000:188) mengungkapkan bahwa dalam *the big five factor personality* terdapat lima dimensi kepribadian. Adapun definisi dari kelima dimensi tersebut yaitu: (a) *Conscientiousness* yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik teliti, dapat diandalkan, dan memiliki disiplin diri. (b) *Extraversion* yaitu salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada di dalamnya memiliki karakteristik *outgoing*, banyak bicara, dapat bersosialisasi, dan tegas. (c) *Emotional stability* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* dimana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik *rileks*, aman, dan tidak khawatir. (d) *Openness to experience* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* di mana individu yang berada didalamnya memiliki karakteristik sensitif, fleksibel, kreatif, dan ingin tahu. (e) *Agreeableness* merupakan salah satu dimensi kepribadian dari *the big five factor personality* di mana individu yang berada di dalamnya memiliki karakteristik sopan, peduli, tegas, dan baik hati.

Menurut McCrae and Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:292) kepribadian manusia terdiri dari lima faktor yaitu *neuroticism, extraversion,*

openness, agreeableness dan conscientiousness. Di antara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan.

Costa dan McCrae (dalam Pervin, Cervone & John, 2005:255) mencoba menjelaskan arti dari faktor-faktor tersebut. Dalam tabel 1 berisi beberapa pendekatan kata sifat yang menggambarkan individu dengan nilai yang tinggi dan rendah untuk setiap faktornya. *Neuroticism* bertolak belakang dengan *emotional stability*, di mana *neuroticism* berisi perasaan negatif yang tinggi, kecemasan, kesedihan, pemaarah dan gugup. *Openness to experience* menjabarkan ke-luasan, kedalaman, dan kerumitan mengenai mental seorang individu dan pengalaman hidupnya. *Extraversion* dan *agreeableness*, keduanya menjelaskan pendekatan secara interpersonal, mereka menjelaskan bagaimana seorang individu berinteraksi dengan individu yang lain. *Conscientiousness* menjelaskan tugas dan tujuan perilaku dan sosialisasi implus kontrol yang wajib.

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Di era serba canggih ini banyak sekali pembahasan yang begitu menarik terkait sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang paling dinamis dalam sebuah organisasi demi tercapainya tujuan bersama, dan salah satu aspek baru yang diungkap tentang manusia adalah *OCB* atau perilaku kewargaan karyawan.

Dalam hal ini, Organ (1988) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kurang lebih satu dekade kemudian Organ menyadari bahwa terdapat kelemahan dalam definisinya sehingga organ merevisi definisi dari *OCB* menjadi "perilaku yang menunjukkan pemeliharaan dan peningkatan pada pelaksanaan tugas baik pada konteks sosial maupun psikologis" (Organ, 1997).

Spector (2006) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Sejalan dengan definisi yang diungkap Spector, Organ (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi.

Dalam Islam, perilaku *OCB* identik dengan konsep ikhlas. Ikhlas adalah amal yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, didasarkan pada kesadaran hati dan mengedepankan kecintaan untuk membantu sesama. Bagi seorang Muslim, faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki perilaku *OCB* didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla Allah. Senada dengan konsep ikhlas, *OCB* juga erat kaitannya dengan *ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah*. (Nurdiana, 2012)

Bolino, Turnley & Bloodgood (dalam Nielsen, 2005) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku menolng yang dilahirkan oleh karyawan yang melebihi tuntutan kerja normal dan memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Sedangkan Graham (dalam Schemeling, 2001) mendefinisikan *OCB* sebagai semua perilaku positif yang berkaitan dengan organisasi yang ditunjukkan oleh individu-individu yang menjadi anggota organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Ada empat faktor *OCB* yang penting diantaranya yaitu karakteristik individual, karakteristik tugas atau pekerjaan, karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin (Podsakoff, 2000). Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan. Karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan. Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB* sebagai berikut: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

Menurut Siders, *et al.* (2001) meningkatnya perilaku *OCB* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti moral, rasa puas, sikap positif, motivasi dan komitmen karyawan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (*eksternal*) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan (Djati, 2004:3).

Sedangkan menurut Hannah (2006) dalam artikelnya menyebutkan bahwa penggunaan kebijakan kompensasi dapat menumbuhkan kinerja *extra-role* dalam organisasi. Hal ini didasari oleh pendapat Lawler III (2000) yang mengatakan bahwa sistem upah/gaji

dapat berperan sebagai agen perubahan dalam organisasi. Dengan kata lain, apabila organisasi menginginkan suatu perilaku baru/tambahan melakukan kinerja *extra-role* dari pekerjaannya, maka kebijakan kompensasi dapat digunakan untuk menumbuhkan perilaku kinerja tersebut.

Dimensi *OCB*

Beberapa penelitian menemukan bukti bahwa *OCB* berhubungan dengan perilaku, dan juga menyangkut esensi dari performa kerja individual. Dua dimensi *OCB* yang penting menurut Williams dan Andersen (1991) dikenal sebagai *OCB-Individual (OCBI, altruism*, mendahulukan kepentingan orang lain) yang segera memberikan mantaat khusus individual dan secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap organisasi (misalnya membantu rekan yang tidak masuk bekerja, memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain) dan *OCB-Organizational (OCBO, compliance*, kerelaan) yang memberikan manfaat terhadap organisasi secara umum (misalnya memberikan nasehat kepada karyawan yang mangkir bekerja).

Namun yang paling banyak digunakan dalam penelitian yaitu pendapat Organ (dalam Munchinsky, 2003) mengemukakan lima dimensi primer dari *OCB*, yaitu: *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportmanship*.

kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap *OCB* Pegawai Kementerian Agama Kota Malang. 2) Variabel-variabel kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap *OCB* Pegawai Kementerian Agama Kota Malang. 3) Variabel *agreeableness* berpengaruh dominan terhadap *OCB* Pegawai Kementerian Agama Kota Malang

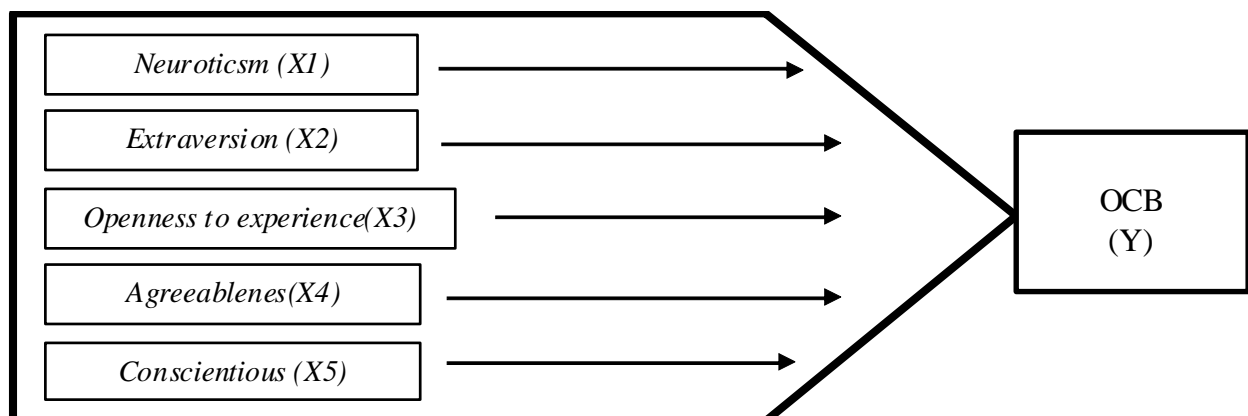
METODE

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kota Malang Jl. R. Panji Surisi No. 02 Malang Telp: (0341) 491605 Fax: 477684 dan merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksplanatory. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kemenag Kota Malang yang berjumlah 48 pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* (sensus) di mana sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. (Supriyanto & Masyhuri, 2010:188).

Definisi Operasional Variabel

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas (unik) dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sehingga kepribadian bisa disebut sebagai ciri khas seseorang untuk mengenal karakternya yang meliputi *Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness dan*

Model Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Keterangan:

- = Pengaruh secara parsial
- (dalam kotak) = Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat disusun suatu model hipotesis yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Variabel-variabel

Conscientiousness. OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan

fungsi efektif organisasi. Yang meliputi *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy dan Sportmanship*

Model Analisis Data

Data dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik regresi linear berganda. Model analisis yang dimaksud adalah dengan rumus:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y' = *OCB*

X_5 = *Conscientious*

E = *error*

X_1 = *Neuroticism*

a = Konstanta (nilai Y' apabila X_1, X_2 hingga $X_5 = 0$)

X_2 = *Extraversion*

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_3 = *Openness to experience*

e = *Error estimati*

X_4 = *Agreeableness*

Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka pengujian dilakukan dengan 2 cara yaitu 1) Uji t-tes, Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang merupakan kepribadian X_1 (*Neuroticism*), X_2 (*Extraversion*), X_3 (*Openness to experience*), X_4 (*Agreeableness*), X_5 (*Conscientious*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau *OCB* (Y). Secara Parsial (Uji t). 2) Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau kepribadian X_1 (*Neuroticism*), X_2 (*Extraversion*), X_3 (*Openness to experience*), X_4 (*Agreeableness*), X_5 (*Conscientious*) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau *OCB* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kota Malang adalah pada tabel 1.

Tabel 1. Data Pegawai Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 30 Tahun	0	0
2	31-40 Tahun	20	41,7
3	41-50 Tahun	22	45,8
3	51-60 Tahun	6	12,5
Total		48	100

Sumber: data primer 2014 (diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, data jumlah responden menurut usia adalah < 30 tahun sejumlah 0 orang dengan prosentase 0%, usia 31–40 tahun sejumlah 20 orang dengan prosentase 42%, usia 41–50 tahun sejumlah 22 orang dengan prosentase 46%, dan usia 51–60 orang dengan prosentase 12%.

Tabel 2. Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA	16	33,3
2	DIPLOMA	3	6,3
3	Strata 1	20	41,7
4	Strata 2	3	6,3
5	Strata 3	6	12,5
Total		48	100

Sumber: data primer 2014 (diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, data jumlah responden menurut pendidikan adalah SMA (Sekolah Menengah Atas) sejumlah 16 orang dengan persentase 33%, Diploma sejumlah 3 orang dengan persentase 6%, Strata satu sejumlah 20 orang dengan persentase 43%, Strata dua sejumlah 3 orang dengan persentase 6%, dan Strata tiga sejumlah 6 orang dengan persentase 13%.

Tabel 3. Data Pegawai Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 1 Tahun	1	2,1
2	1-10 Tahun	23	47,9
3	11-20 Tahun	10	20,8
4	21-30 Tahun	13	27,1
5	>30 tahun	1	2,1
Total		48	100

Sumber: data primer 2014 (diolah)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, data jumlah responden menurut lama kerja adalah kurang dari 1 tahun sejumlah 1 orang dengan persentase 2%, 1–10 tahun sejumlah 23 dengan persentase 48%, 11–20 tahun sejumlah 10 orang dengan persentase 21%, 21–30 tahun sejumlah 13 responden dengan persentase 27%, dan lebih dari 30 tahun sejumlah 1 orang dengan persentase 2%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Secara singkat dapat dijelaskan bahwa seluruh item dari variabel *OCB* yang meliputi *Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Agreeableness dan Conscientiousness* dinyatakan valid karena hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal

dengan teknik *Cronbach's alpha*. Instrumen kuesioner (angket) dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Adapun hasil penghitungan diperoleh nilai lebih dari 0.6 dan dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner (angket), baik untuk variabel dependen yaitu OCB (Y) maupun variabel independen X1, X2, X3, X4 dan X5 yang meliputi *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* yang diolah dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dibantu dengan Program SPSS 16.00 *for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized beta	T Hitung	Sig	Keterangan
(constant)	0,458	5,134	0.000	
<i>Neuroticism</i> (X1)	-.004	-.266	.791	Tidak Signifikan
<i>Extraversion</i> (x2)	0,072	5.445	.000	Signifikan
<i>Openness of Experience</i> (x3)	.061	3.795	.000	Signifikan
<i>Agreeableness</i> (x4)	.060	3.744	.001	Signifikan
<i>Conscientiousness</i> (x5)	.151	2.595	.013	Signifikan
R	=	0.886a		
R Square	=	0,758		
Adjusted R Square	=	0,759		
F hitung	=	15,683		
Sign. F	=	0,000		
α	=	0,1		

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Y sedangkan variabel bebasnya adalah X1,X2,X3,X4 dan X5 Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 0.886^a + -0.004 \text{ Neuroticism} + 0,072 \text{ Extraversion} + 0.061 \text{ Openness of experience} + 0.060 \text{ Agreeableness} + 0.151 \text{ Conscientiousness} + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang tidak signifikan pada variabel X1 (*Neuroticism*), dan X2 (*Extraversion*), X3 (*Openness of*

experience), X4 (*Agreeableness*) dan X5 (*Conscientiousness*) menunjukkan angka yang signifikan.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows*, hasilnya adalah koefisien determinasi yang menunjukkan modal variabel bebas (*Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*) dalam menjelaskan variabel dependen OCB yaitu sebesar 0,759. Hal ini berarti variabel independen (*Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*) mampu menjelaskan variabel dependen OCB sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Simultan (uji F)

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini yaitu: $F_{hitung} (30,634) > F_{tabel} (2,437)$ dan probabilitas $(0,000) < 0,05$, Maka

Ho ditolak dan Ha diterima, jadi variabel *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap OCB.

Hasil Uji Parsial

Dari tabel 6 diketahui bahwa variabel yang berpengaruh terhadap OCB adalah seluruh variabel kecuali variabel X1 yaitu *Neuroticism* karena secara

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.491	5	0.099	30.634	0.000a
	Residual	0,135	42	0.003		
	Total	0,628	47			

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.458	.089		5.134	.000
	x1	-.004	.014	-.020	-2.66	.791
	x2	.072	.013	.459	5.445	.000
	x3	.061	.016	.279	3.795	.000
	x4	.060	.016	.347	3.744	.001
	x5	.105	.040	.208	2.595	.013

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

statistic nilai $T_{hitung} (-2.66) > T_{tabel} (2.571)$ dan probabilitas $(0,791) > 0,05$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel *Neuroticism* (X_1) tidak berpengaruh terhadap *OCB*.

Sedangkan uji variabel dominan digunakan untuk melihat variabel mana yang memiliki kontribusi pengaruh tertinggi dan untuk melihat variabel yang memiliki kontribusi pengaruh yang kurang. Uji dominan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang. Hasil dari pengujian variabel dominan akan dijelaskan sebagaimana tabel 7.

Tabel 7. Uji Variabel Dominan

Variabel	R	r ²	Kontribusi (%)
X1	0,136	0.0185	1%
X2	0,704	0.4956	49%
X3	0,430	0.1849	18%
X4	0,721	0.5198	51%
X5	0,454	0.2061	20%

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dominan pada kepribadian yang mempengaruhi *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang adalah variabel *Agreeableness* (X_4) dengan kontribusi 51%. Dilihat dari tabel di atas dapat membuktikan bahwa *Agreeableness* (X_4) di Kemenag Kota Malang dapat memberikan pengaruh terhadap *OCB*, Sedangkan variabel yang hasil kontribusinya paling rendah adalah pada variabel *Neuroticism* (X_1) dengan

kontribusi 1% hal ini karena memang *Neuroticism* tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh *Neuroticism* terhadap *OCB*

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel X_1 (*Neuroticism*) tidak berpengaruh terhadap *OCB* (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0.004 , $T_{hitung} (-2.66) > T_{tabel} (2.571)$ dan probabilitas $(0.791) > 0,05$, yang

berarti menunjukkan bahwa variabel *Neuroticism* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu *OCB*.

Individu dengan aspek *neuroticism* yang tinggi akan cenderung merasa khawatir, gugup, emosional, dan merasa tidak aman (Costa dan McCrae, dalam Pervin, Cervone & John, 2005:255). Bila individu memiliki aspek *neuroticism* yang tinggi tentunya dapat menghambat pekerjaan mereka. Ketidakmampuan

mereka untuk mengendalikan kekhawatiran dan kecemasan yang mereka miliki membuat mereka tidak dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik dan pada akhirnya dapat menurunkan OCB mereka. Adanya kecemasan yang berlebihan, emosional dan merasa tidak aman akan mempengaruhi proses sosialisasi mereka dengan tim kerja.

Analisis Pengaruh *Extraversion* terhadap OCB

X2 (*Extraversion*) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar .072, $T_{hitung} (5.445) > T_{tabel} (2.571)$ dan probabilitas $(0.000) < 0,05$, yang berarti menunjukkan bahwa variabel *Extraversion* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu OCB. Hal ini berarti individu dengan tingkat kepribadian *Extraversion* yang tinggi besar kemungkinan untuk memiliki OCB yang tinggi. Individu dengan aspek *extraversion* yang tinggi cenderung mampu bersosialisasi, aktif, suka berbicara, berorientasi pada hubungan dengan manusia, optimis, menyukai kegembiraan, dan setia (Costa dan McCrae, dalam Pervin, Cervone & John, 2005:255). Individu dengan ciri ini akan lebih mudah untuk bekerja secara kelompok, hal ini tentunya akan meningkatkan OCB. Sebagaimana diketahui bahwa faktor sosial dan kerjasama kelompok juga berpengaruh terhadap OCB, dimana individu yang bekerja dalam kelompok akan memiliki OCB yang tinggi dibandingkan dengan individu yang bekerja sendirian (Schultz, 1994:289).

Analisis Pengaruh *Openness of experience* terhadap OCB

X3 (*Openness of experience*) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar regresi sebesar 0.061, $T_{hitung} (3.795) > T_{tabel} (2.571)$ probabilitas $(0.000) < 0,05$, yang berarti menunjukkan bahwa variabel *Openness of experience* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu OCB. Hal ini sesuai dengan Elanain (2007,35) yang menemukan dukungan kuat bagi hipotesis positif hubungan antara keterbukaan terhadap pengalaman dan OCB, memberikan penjelasan berikut mengarah ke hipotesis: "Buka individu juga berbeda dari individu yang lebih tertutup dalam sikap sosial, dan sikap terhadap nilai-nilai yang diterima dan asumsi. Yang penting, individu terbuka menampilkan preferensi untuk berbagai, mereka menikmati menggenggam ide-ide baru, dan mereka memiliki kepentingan intrinsik dalam dan penghargaan untuk hal-hal baru. Dengan demikian, penelitian ini mengungkap

bahwa orang-orang yang tinggi pada keterbukaan terhadap Pengalaman lebih mungkin untuk menunjukkan OCB.

Hubungan positif antara keterbukaan untuk pengalaman dan bentuk impersonal dari OCB juga dikonfirmasi oleh Usman (2004, 79). Penelitian yang sama juga menemukan meskipun tidak dihipotesiskan sebuah hubungan positif antara keterbukaan untuk mengalami dan OCB.

Analisis Pengaruh *Agreeableness* terhadap OCB

X4 (*Agreeableness*) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.60, $t_{hitung} (3.744) > t_{tabel} (2.571)$ dan probabilitas $(0,001) < (0,05)$, yang berarti menunjukkan bahwa variabel *agreeableness* (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu OCB. Individu dengan aspek *agreeableness* yang tinggi cenderung berhati lembut, percaya, suka menolong, memaafkan, dan terus terang (Costa dan McCrae, dalam Pervin, Cervone & John, 2005:255). Sehingga dalam meningkatkan perilaku OCB yang mendasari pada keinginan secara sukarela membantu teman yang sedang mengalami kesulitan tentu akan optimal.

Individu yang memiliki ciri ini, mereka dapat mengatasi konflik situasi dengan lebih efektif yang mungkin terjadi pada pekerjaan mereka. (McShane dan Glinow, 2000:189). Dengan kondisi kerja yang relatif tanpa konflik dapat membuat karyawan dengan ciri menjadi lebih nyaman dengan pekerjaan mereka. Dengan rasa aman yang mereka miliki mereka akan dapat memberikan semua kemampuan mereka dalam pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan OCB mereka.

Dari hasil analisis di atas juga diketahui bahwa variabel *agreeableness* memiliki pengaruh paling dominan terhadap OCB pegawai Kemenag kota Malang, yang artinya *agreeableness* mempunyai peran penting dalam mewujudkan OCB pegawai Kemenag Kota Malang. Sedangkan kepribadian yang lain memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan *agreeableness*.

Analisis Pengaruh *Conscientiousness* terhadap OCB

X5 (*conscientiousness*) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,105, $t_{hitung} (2.595) > t_{tabel} (2.571)$ dan probabilitas $(0,013) < (0,05)$, yang berarti

menunjukkan bahwa *conscientiousness* (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu *OCB*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Debora. E dan Ali nina, 2004, 105–111) bahwa *Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *OCB*. Penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang 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 sekarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaannya.

Analisis Pengaruh *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* Secara Simultan terhadap *OCB*

Dari hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} (30.634) > F_{tabel} (2,44)$ dan probabilitas $(0,000) < 0,05$, jadi variabel *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y yang dalam hal ini *OCB*. Hal ini berarti secara keseluruhan kepribadian berpengaruh positif yang signifikan terhadap *OCB* pegawai Kota Malang.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Debora. E dan Ali nina bahwa kelima trait dalam kepribadian lima besar yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dan dimensi-dimensinya.

Pengaruh yang signifikan dari trait kepribadian lima besar terhadap *OCB* dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan "rasa" dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam Adriansyah, 2003). Hal ini juga mengartikan bahwa faktor internal atau kepribadian itu sangat berpengaruh terhadap *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Secara

parsial variabel *Neuroticism* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. (2) Secara parsial variabel *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. (3) Secara simultan variabel bebas *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness of experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. (4) Variabel *Agreeableness* berpengaruh paling dominan terhadap *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang.

Saran

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Agreeableness* memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel kepribadian yang lain. Oleh sebab itu, Kemenag Kota Malang dapat menggunakan *Agreeableness* sebagai kunci dalam upaya menumbuhkan *OCB* pegawai Kemenag Kota Malang. Disisi lain Kemenag Kota Malang harus mampu meminimalkan sifat *Neuroticism* pada setiap pegawai utamanya bagi bagian SDM. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan seminar dengan menghadirkan psikolog handal untuk memberi pemahaman tentang arti dan tujuan hidup. Selain itu kebersihan dan penataan ruang kerja yang nyaman juga berpengaruh untuk meminimalkan sifat *neuroticism* bagi pegawai Kemenag Kota Malang. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel *OCB* yang lainnya selain yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adriansyah, A. 2003. "Pengaruh Kebudayaan Suku Bangsa terhadap Hubungan antara Perilaku Pemimpin dengan Kepuasan Kerja Bawahan: Kajian pada Kelompok Kebudayaan Suku Jawa dan Minang." Tesis Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Derlega, Vorelian, S., Barbara, W., Jones. 2005. *Personality Contemporary Theory And Research*. Belmont USA: Thomson Wadworth.
- Furnham, A. 2002. *The Psychology of Behavior at Work, The Individual in the organization*. Hove and NewYork: Psychology Press. Gajah Mada University Press.
- Kreitner, R., & Kicki, K. 2001. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuntjoro, Z.S. 2002. *Memahami Kepribadian Lansia*. Jakarta.
- Landi, F.J., & Conte, J.M. 2004. *Work in the 21 st Century. an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. NewYork: Mc.Graw Hill.

- McShane, S.L., & Mary, A.V.G. 2000. *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill.
- Muchinsky, Paul, M. 2003. *Psychology Applied to Work. 7th edition*. Thomson Wadsworth: USA.
- Muchiri, M.K. 2002. An Inquiry Into The Effect of Transformational & Transactional Leadership behavior on The subordinates Organizational Citizenship Behavior and Organizational Workshop. *Jurnal Psikodinamik*, vol.4:1–9.
- Nielsen, T.M., & Sundstrom, E. 2005. *Organizational Citizenship Behavior and Work Team Performance: A Longitudinal Field Study*.
- Nurdiana, I. 2011. Kepemimpinan Islami, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Disertasi* tidak dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Organ, Dennis, W. 1983. *The Applied Psychology of Work Behavior. Business publication*. Inc: Texas.McShane dan Glinow (2000:188).
- Pervin, L.A., dkk. 2005. *Personality Theory and Research. Ninth edition*. NewYork: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. United States of America: John Wiley & Sons, INC.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- _____. 2005. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan ke delapan. Bandung: CV Alfabeta.