

Tipe Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Semen Padang

Dina Haya Sufya

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negei Sultan Syarif Kasim Riau,
Jl. H.R. Soebrantas Km. 15.5 No. 155
E-mail: dina.haya.sufya@uin-suska.ac.id

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada efektivitas organisasi (Organ, dalam Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006). Di antara faktor penting yang mempengaruhi OCB adalah tipe kepribadian dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tipe kepribadian big five dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Semen Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan responden sebanyak 200 karyawan yang memiliki kriteria, yakni karyawan yang memiliki masa kerja di organisasi minimal satu tahun. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Instrumen pengumpulan data dengan menggunakan skala Big Five Inventory (BFI), skala komitmen organisasi dan skala OCB. Adapun pengujian validitas konstruk menggunakan Lisrel 8.7. Sedangkan untuk metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda. Dalam penjabarannya terdapat lima variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap OCB yaitu tipe kepribadian agreeableness, conscientiousness, komitmen afektif, kontinuas, dan komitmen normatif. Untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi OCB seperti budaya organisasi, iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, kepuasan kerja, tipe kepemimpinan, keadilan organisasi, hubungan pimpinan-bawahan dan struktur organisasi.

Kata kunci: Big Five Personality, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an individual voluntary behavior (in this case employees) that is not directly related to the reward system but contributes to organizational effectiveness (Organ, in Organ, Podsakoff & MacKenzie 2006). Among the important factors that influence OCB are personality type and organizational commitment. This study aims to determine how much influence the big five personality type and organizational commitment to OCB on employees of PT. Padang Cement. This study uses a quantitative approach involving as many as 200 employees as respondents who have criteria, namely employees who have worked in the organization for at least one year. Determination of the sample in this study using non-probability sampling. The data collection instrument used the Big Five Inventory (BFI) scale, the organizational commitment scale and the OCB scale. The construct validity test uses Lisrel 8.7. As for the data analysis method in this study using multiple regression techniques. In the description, there are five variables that have a significant effect on OCB, namely agreeableness,

conscientiousness, affective commitment, continuance, and normative commitment. For further research to use other variables that affect OCB such as organizational culture, organizational climate, perceptions of organizational support, job satisfaction, leadership type, organizational justice, leader-subordinate relationships and organizational structure.

Keyword: *Big Five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Proses globalisasi berlangsung tanpa henti yang pada gilirannya menimbulkan seperangkat masalah di seputar Sumber Daya Manusia (SDM), baik di lingkungan organisasi publik maupun swasta. Tidak salah lagi kondisi baru tersebut membutuhkanantisipasi secara strategis, memerlukan adaptasi pada segala segi. SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Ulrich (1998) mengatakan bahwa kunci sukses terjadinya sebuah perubahan adalah terletak pada kekuatan SDM yang merupakan inisiator dan agen bagi perubahan secara terus menerus, serta pembentuk proses dan budaya yang secara bersama-sama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Perusahaan memerlukan karyawan yang akan melakukan perilaku kewargaan yang baik, seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja dalam organisasi, membantu yang lain dalam kerja tim, menjadi relawan untuk aktivitas tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan kepedulian terhadap properti organisasi, menghormati semangat sekaligus peraturan organisasi, serta dengan berlapang dada memaklumi beban dan gangguan kerja yang kadang terjadi (Robbins, 2003).

Perilaku kewargaan yang dimaksud adalah perilaku *extra-role* atau *Organizational Citizenship Behavior* yang juga dikenal dengan singkatan *OCB*. Ada tiga penjelasan yang berbeda mengenai alasan mengapa karyawan menampilkan *OCB* (Jex, 2002). Pertama, suasana hati yang baik dapat meningkatkan frekuensi perilaku membantu karyawan lain secara spontan dalam bentuk prosocial behavior karena individu tersebut senang melakukannya. Kedua, jika karyawan merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil maka mereka cenderung untuk membalas organisasi tersebut dengan terlibat dalam *OCB*. Penjelasan yang ketiga adalah karena kepribadian tertentu dapat mempengaruhi individu untuk terlibat dalam *OCB*.

Istilah *OCB* diperkenalkan oleh Organ diawal tahun 1980-an. Menurut Organ (dalam Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) *OCB* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* dan orang yang menampilkan perilaku *OCB* disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*)

(Purba & Seniati, 2004). Aspek-aspek *OCB* dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Pada awalnya Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (dalam Organ, et.al, 2006) menyebutkan lima aspek *OCB*, yakni *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. *Altruism* adalah perilaku sukarela membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. *Civic virtue* adalah perilaku pada individu yang menunjukkan bahwa dia peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, bertanggung jawab dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh organisasi demi kelangsungan hidup organisasi. *Conscientiousness* adalah suatu perilaku sukarela (*extra-role*) individu terlibat dalam tugas yang melampaui persyaratan minimal dari organisasi dalam hal kehadiran, taat dan patuh, tidak mengambil istirahat tambahan dan sebagainya. *Courtesy* adalah aspek dalam arti bahwa karyawan berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah. *Sportsmanship* adalah perilaku yang menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi tanpa mengeluh walaupun keadaan di perusahaan tersebut kurang menyenangkan.

PT. Semen Padang yang merupakan pabrik semen pertama di Indonesia berdiri sejak tahun 1913, sama seperti perusahaan-perusahaan lainnya, membutuhkan karyawan yang berkualitas dan potensial agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tanpa SDM yang mampu menjalankan aktivitas bisnis dan memberikan kontribusi nyata terhadap perusahaan, maka modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Di tengah persaingan yang cukup ketat saat ini khususnya di Indonesia, PT. Semen Padang membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan memiliki sikap *OCB* agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing.

Kepribadian meramalkan aspek dari prestasi kerja yang mungkin tidak berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan. Kepribadian meramalkan apa yang seseorang akan lakukan, bukan apa yang dia bisa lakukan. Barrick dan Mount (dalam Rothmann & Cooper, 2008) berpendapat bahwa sifat kepribadian sangat berpengaruh kepada *OCB*, penggantian (*turnover*), ketidakhadiran, keselamatan dan keefektifan pemimpin sehingga perlu adanya pengembangan sifat kepribadian di tempat kerja.

Peneliti menduga bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *OCB* dibandingkan pengaruh variabel sikap kerja terhadap *OCB* pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*.

Ada pendapat yang mengatakan di dunia pemikiran bahwa kepribadian adalah makhluk yang paling sempurna di alam semesta. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan dalam situasi sesuai harapan manajemen perusahaan terhadap karyawan. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan suatu faktor yang melekat pada diri karyawan dan agak sulit diubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*. Faktor kepribadian juga diharapkan dapat menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan dalam situasi di mana harapan manajemen perusahaan terhadap karyawan menampilkan kinerja yang baik dan jelas, seperti pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Di samping itu, karena peringkat Indonesia yang tinggi pada dimensi kolektivisme (Hostede, dalam Budiharjo, 2011), maka bangsa Indonesia diduga akan menampilkan *OCB* yang tinggi. Menurut Morrman dan Blakely (1993), individu yang memiliki nilai kolektivistik yang tinggi cenderung menampilkan *OCB* yang tinggi pula.

Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan, karyawan membawa serta kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan, atau cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Salah satu konsep *traits* kepribadian yang banyak digunakan dalam literatur dan penelitian organisasi adalah kepribadian lima besar. Pada penelitian ini, digunakan teori kepribadian lima besar yang dikemukakan oleh Oliver P. John (dalam Pervin, Cervone & John, 2004) dengan menggunakan istilah singkat *OCEAN* untuk mengkategorikan kelima dimensi kepribadian lima besar. Singkatan *OCEAN* dalam arti bahwa O = *Openness* (keterbukaan), C = *Conscientiousness* (hati nurani), E = *Extraversion* (ekstrovert), A = *Agreeableness* (persetujuan) dan N = *Neuroticism* (neurotisme).

Selain faktor kepribadian, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya *OCB*. Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Meyer & Allen, 1991). Meyer dan Allen (1991) mengembangkan sebuah model tiga komponen komitmen yang terdiri dari afektif, kontinuans dan normatif. Komitmen afektif mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal organisasi dan merasakan kesetiaan terhadap organisasi. Sebaliknya, komitmen kontinuans didasarkan pada persepsi karyawan pada investasi yang relatif telah mereka buat di organisasi dan individu akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen normatif adalah merasakan suatu kewajiban untuk bertahan pada organisasi.

Berdasarkan penelitian Purba dan Seniati (2004) adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *OCB*. Komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung menampilkan *OCB* yang baik. Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi civic virtue dari *OCB*. Hal ini berarti karyawan yang merasa wajib terikat pada perusahaan

cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan.

Lain halnya dengan komitmen kontinuans, Purba dan Seniati (2004) menemukan pengaruh negatif terhadap *OCB*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan karena pertimbangan untung rugi cenderung tidak bersedia menampilkan perilaku-perilaku yang tidak mendapatkan reward sehingga karyawan tersebut tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, tidak suka bekerja keras dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra.

Berdasarkan paparan di atas dapat diduga bahwa dengan memiliki kepribadian *big five* dan komitmen organisasi yang mendukung, maka *OCB* karyawan akan meningkat. Alasan mengapa peneliti mengambil dua faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Semen Padang adalah kepribadian *big five* dan komitmen organisasi adalah karena suatu lingkup kerja dibutuhkan komitmen kerja yang tinggi untuk menyelesaikan suatu tugas atau secara tepat guna dan tepat waktu. Alasan lain adalah bahwa sikap-sikap karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu perusahaan yang pada realitanya dipengaruhi oleh kepribadian yang baik untuk menciptakan *OCB* karyawan dalam suatu perusahaan adalah perlu.

Metode

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner terdiri atas tiga bagian, yaitu alat ukur kepribadian lima besar dari Oliver P. John (1991), alat ukur komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990), dan alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* dari Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*.

Hasil

Responden berjumlah 200 karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT. Semen Padang . Responden terdiri dari 64% pria dan 36% wanita. Rentang usia responden 20-40 tahun (63%), 40-65 tahun (37%). Lama kerja responden berkisar antara 1-10 tahun (2,6%), 11-20 tahun (24,5%), 21-30 tahun (70,9%) dan 31-34 tahun (6%).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan Lisrel, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,496 atau 49,6 %. Artinya proporsi varians dari *OCB* karyawan PT. Semen Padang yang dijelaskan oleh semua independen variabel adalah sebesar 49,6 %. Sedangkan 50,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda Tipe Kepribadian Big Five dan Komitmen Organisasi secara Bersama-sama Terhadap OCB Total

Variabel Bebas	β	t	Sig. t
K. afektif	0.202	3.159	0.002*
<i>Agreeableness</i>	0.240	2.668	0.008*
<i>Conscientiousness</i>	0.222	2.659	0.009*
K. Kontinuans	0.134	2.491	0.014*
K. Normatif	0.146	2.356	0.019*
<i>Multiple R</i>	0.704		
R ²	0.496		
F	23.493		
Signifikansi	0.000*		

*Signifikan pada $\alpha=0.05$

Proporsi OCB total yang diterangkan oleh tipe kepribadian big five dan komitmen organisasi secara bersama-sama adalah sebesar 49.6 %. Selebihnya (50.4%) disebabkan oleh variabel-variabel lain (Tabel 1). Tipe kepribadian big five yang berpengaruh terhadap OCB total adalah *agreeableness* dan *conscientiousness*. Sementara itu, dimensi komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tipe kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,240 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel tipe kepribadian *agreeableness* secara positif mempengaruhi OCB dan signifikan. Jadi, semakin tinggi tipe kepribadian *agreeableness* semakin tinggi pula tingkat OCB pada karyawan, dan dalam hal ini secara statistik signifikan (tipe kepribadian *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap OCB). Begitu juga jika dilihat dari proporsi varians tipe kepribadian *agreeableness* memberikan sumbangan sebesar 6,9 % terhadap OCB.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Kumar, Bakhsi & Rani (2009) bahwa ada hubungan positif antara tipe kepribadian *big five* dengan OCB. Individu yang mempunyai *agreeableness* yang tinggi mereka akan bergaul dengan rekan kerja dan melakukan hubungan timbal balik, akan memperoleh kepuasan yang lebih dari pengalaman kerja dibandingkan individu yang tidak mempunyai sikap *agreeableness*. Pada variabel tipe kepribadian *conscientiousness* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,222 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel tipe kepribadian *conscientiousness* secara positif mempengaruhi OCB dan signifikan. Jadi semakin tinggi tipe kepribadian *conscientiousness* individu maka semakin tinggi pula tingkat OCB, dan dalam hal ini secara statistik signifikan (*conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap OCB). Begitu juga jika dilihat dari proporsi varians *conscientiousness* memberikan sumbangan cukup besar yaitu 15,2 %.

Hal tersebut bisa dijelaskan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, Kumar, Bakshi dan Rani (2009) menyatakan bahwa variabel *conscientiousness* merupakan prediktor terkuat yang mempengaruhi seluruh dimensi *OCB*. Hal ini terkait dengan kepercayaan dan kemauan dan perilaku yang meliputi bekerja keras, berorientasi pada prestasi, tekun, teliti, dan bertanggung jawab. Menurut Barick & Mount, orang yang tinggi dalam *conscientiousness* umumnya tampil lebih baik di tempat kerja daripada mereka yang rendah dalam *conscientiousness* (dalam Kumar, et.al, 2009). Sedangkan menurut Morgeson, Reider & Campion, individu yang teliti dapat melakukan bagian dari pekerjaan mereka tanpa pengawasan (dalam Kumar, et.al, 2009). Selain itu, Witt, Burke, Barrick & Mount mengatakan bahwa individu yang teliti dapat diandalkan, efisien, dan pekerja keras. Mereka cenderung inisiatif dalam menyelesaikan masalah dan lebih metodis dan menyeluruh dalam pekerjaan mereka (dalam Kumar, et.al, 2009).

Komitmen afektif sebagai salah satu komponen komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,202 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel komitmen afektif secara positif mempengaruhi *OCB* dan signifikan. Jadi semakin tinggi komitmen afektif individu maka semakin tinggi pula tingkat *OCB*, dan dalam hal ini secara statistik signifikan (komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *OCB*). Begitu juga jika dilihat dari proporsi varians komitmen afektif memberikan sumbangan sebesar 3,6 %.

Komitmen afektif menjelaskan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dengan organisasi yang memiliki nilai yang sama dengan mereka. Mereka berusaha untuk menyukseskan organisasi karena dengan begitu mereka bersikap konsisten terhadap nilai-nilai mereka sendiri. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan bekerja dengan lebih keras daripada yang memiliki komitmen afektif rendah.

Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh Meyer, Stanley, Herscovitch dan Topolnytsky (2002) juga menyatakan bahwa komitmen afektif secara positif sangat berhubungan dengan *OCB* begitu juga dengan komitmen normatif tetapi tidak untuk komitmen kontinuans karena berkorelasi negatif dengan *OCB*. Menurut peneliti, jika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka mereka akan tetap terus berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Agar tetap berada didalam organisasi, mereka akan mematuhi segala peraturan organisasi dan saling membantu antar rekan kerjanya.

Pada variabel komitmen kontinuans memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,134 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel komitmen kontinuans secara positif mempengaruhi *OCB* dan signifikan. Jadi semakin tinggi komitmen afektif individu maka semakin tinggi pula tingkat *OCB*, dan dalam hal ini secara statistik signifikan (komitmen kontinuans berpengaruh signifikan terhadap *OCB*). Begitu juga jika dilihat dari proporsi varians komitmen afektif memberikan sumbangan sebesar 3,6 %.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dan Bokeoglu (2008) pada 255 guru di Turki yang menyatakan bahwa komitmen kontinuans memiliki

hubungan positif dan signifikan terhadap *OCB*. Berbeda dengan Meyer, Stanley, Herscovitch dan Topolnytsky (2002), komitmen kontinuans sama sekali tidak signifikan terhadap *OCB*. Komitmen kontinuans bukanlah situasi negatif meskipun banyak yang beranggapan begitu (Yilmaz & Bokeoglu, 2008). Komitmen kontinuans adalah situasi dimana karyawan berada dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan untung-rugi jika mereka meninggalkan organisasi. Dalam organisasi, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap berada di organisasi karena mereka benar-benar menginginkan hal tersebut sedangkan karyawan dengan komitmen kontinuans tinggi, berada di organisasi karena kondisi yang memaksa mereka untuk melakukannya. Perbedaan hasil temuan ini mungkin saja disebabkan oleh adanya variabel lain yang mempengaruhi, seperti latar belakang pendidikan (Smith, Organ & Near, 1983), usia dan masa kerja atau waktu yang telah dihabiskan pada karyawan PT. Semen Padang (Dunham, Grube dan Castaneda, dalam Yilmaz & Bokeoglu, 2008). Karyawan merasa mereka menghabiskan banyak waktu dan usaha untuk organisasi mereka dan merupakan suatu keharusan bagi mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Jadi, mereka akan menampilkan sikap positif dan meningkatkan kinerja karyawan serta membawa dampak yang positif bagi organisasi.

Pada variabel komitmen normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,146 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel komitmen normatif secara positif mempengaruhi *OCB* dan signifikan. Jadi semakin tinggi komitmen normatif individu maka semakin tinggi pula tingkat *OCB*, dan dalam hal ini secara statistik signifikan (komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap *OCB*). Begitu juga jika dilihat dari proporsi varians komitmen normatif memberikan sumbangan sebesar 1,5 %. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil studi dari Meyer, Stanley, Herscovitch dan Topolnytsky (2002) bahwa komitmen normatif memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *OCB*. Hal ini berarti karyawan yang merasa wajib terikat pada perusahaan cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli terhadap kelangsungan organisasi.

Dari delapan independen variabel yang diteliti, ada lima variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Setelah melakukan penelitian, diketahui independen variabel yang tidak berpengaruh atau tidak signifikan yaitu tipe kepribadian *extraversion*, *neuroticism* dan *agreeableness*. Variabel tipe kepribadian *extraversion* tidak signifikan pada pengujian koefisien regresi tetapi memberikan proporsi varians sebesar 20% terhadap *OCB*. Menurut Schultz (2009), individu yang memiliki kepribadian *extraversion* akan lebih mudah untuk bekerja secara kelompok dan tentunya akan meningkatkan *OCB*. Berdasarkan peninjauan ke lapangan yang peneliti lakukan terhadap subjek penelitian, karyawan cenderung melaksanakan tugasnya sendiri, tetapi apabila mengalami kesulitan maka ia akan meminta bantuan kepada karyawan lain.

Variabel kepribadian *neuroticism* tidak signifikan baik pada pengujian koefisien regresi maupun proporsi varians sebesar 0% terhadap *OCB*. Karyawan dengan aspek *neuroticism* yang tinggi akan cenderung merasa khawatir, gugup, emosional dan merasa

tidak aman (Costa dan McCrae, dalam Pervin, Cervone & John, 2004). 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.

Variabel kepribadian *openness* tidak signifikan baik pada pengujian koefisien regresi maupun proporsi varians sebesar 0,5% terhadap *OCB*. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Organ, 1994, Kumar, Bakhsi & Rani, 2009). Berdasarkan survei oleh peneliti, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki nilai rendah dalam kategori ini cenderung konvensional dan menyukai hal-hal yang familiar, mengikuti apa yang sudah ada. Penelitian yang dilakukan ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sampel yang digunakan tidaklah *representative*. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir ke dalam populasi. Maka untuk penelitian berikutnya sampel diharapkan lebih representatif dan dalam jumlah yang lebih besar. Selain itu metode pengambilan sampel hendaknya menggunakan metode random. Peneliti juga merasa bahwa pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini masih harus diperbaiki lagi dalam penerjemahan adaptasi skala baku.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif dengan stres akademik pada mahasiswa UIN Suska Riau. Dengan kata lain, tinggi rendahnya stres akademik berkaitan dengan kemampuan mahasiswa dalam bersabar. Stres akademik yang dialami dapat diatasi dengan memiliki sabar yang tinggi yaitu dengan mampu mengendalikan diri ketika menghadapi situasi sulit, tahan menderita, merasakan kepahitan hidup tanpa berkeluh kesah, gigih, bekerja keras, dan ulet untuk mencapai suatu tujuan sehingga mahasiswa mampu menghadapi stressor akademik dan terhindar dari stres akademik. Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengaitkan variabel stres akademik dengan variabel-variabel yang lebih menarik lagi terutama mengenai topik-topik psikologi islam seperti syukur, ikhlas, religiusitas, dan lain-lain.

Referensi

- Budiharjo, A. (2011). Organisasi menuju pencapaian optimum, sintesis teori untuk mengungkap “kotak hitam” organisasi. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Jex, S. M. (2002). Organizational psychology: a scientist-practitioner approach. New York: John Wiley & Sons.

- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the 'Big Five' personality domains to organizational citizenship behavior, *International Journal of Psychological Studies*, vol.1(2), p.73-81.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, vol.61, p.20-52.
- Moorman, R. H. & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, vol.16, p.127-142.
- Organ, D. W. (1994). Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 20 (2), 465-478.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B., (2006). *Organizational citizenship behavior*. United States of America: Sage Publications.
- Pervin, L.A., Cervon, D., & John, O., P. (2004). *Personality: theory and research*. Psikologi kepribadian: teori dan penelitian. (terj. A.K. Anwar 2010). Jakarta: Kencana.
- Purba, D. E., Seniati, A., N., L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, vol.8(3), p.105-111.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Perilaku organisasi. (terj. Benyamin Molan 2007). Jakarta: Pt. Indeks.
- Rothmann, I., & Cooper, C. (2008). *Organizational and work psychology*. London: Hodder education.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2009). *Theories of personality*, ed.9. Wadsworth Cengage Learning: United States of America.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, vol.68(4), p. 653-663.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard Business Review*. January-February, 124-134.
- Yilmaz, K., & Bokeoglu, C., O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish Primary Schools. *World Applied Sciences Journal*, vol.3(5), p. 775-780.