

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Karyawan Gen Y di Instansi Z

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Reviewed from the Big Five Personalities of Gen Y Employees in Z Institutions

Rianda Elvinawanty^(1*), Vinanda⁽²⁾, Stephanie⁽³⁾, Cherin Prapanca⁽⁴⁾
& Arbana Syamantha⁽⁵⁾

^(1, 2, 3, 4)Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

⁽⁵⁾Fakultas Psikologi, Universitas Potensi Utama, Indonesia

Disubmit: 22 Maret 2024; Diproses: 29 Maret 2024; Diaccept: 30 Maret 2024; Dipublish: 02 April 2024

*Corresponding author: rianda@unprimdn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengungkap relasi Big Five Personality dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Gen Y di PT Z. Hipotesis mayor menunjukkan hubungan antara Big Five dan OCB, dengan lima hipotesis minor mengaitkan empat dimensi Big Five Personality - extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness - dengan OCB. Hipotesis kelima menegaskan hubungan negatif neuroticism dengan OCB, menyiratkan semakin rendah neurotisme, semakin tinggi OCB, dan sebaliknya. Metode penelitian menggunakan purposive sampling dengan 105 karyawan PT Z. Data dari skala OCB (26 item) dan Big Five Personality (24 item) dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif dengan IBM SPSS versi 25. Hasilnya, Anareg = 8.354, $p = 0.00$ ($p < 0.05$), hipotesis mayor diterima. Analisis data menunjukkan hubungan positif extraversion ($r = 0.243$, $p = 0.000$), conscientiousness ($r = 0.267$, $p = 0.037$), dan openness to experience ($r = 0.393$, $p = 0.013$) dengan OCB. Namun, neuroticism menunjukkan hubungan negatif ($r = 0.029$, $p = -0.138$). Agreeableness tidak berhubungan dengan OCB ($r = 0.179$, $p = 0.167$), hipotesis ditolak. Sumbangan Big Five Personality terhadap OCB adalah 42.6%, sisanya (57.4%) dipengaruhi faktor lain. Studi ini mengkonfirmasi relasi dimensi Big Five Personality dengan OCB pada karyawan Gen Y di PT Z.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviour; Big Five Personality; Karyawan.

Abstract

This research reveals the relationship between Big Five Personality and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Gen Y employees at PT Z. The major hypothesis shows the relationship between Big Five and OCB, with five minor hypotheses relating the four dimensions of the Big Five Personality - extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness with OCB. The fifth hypothesis confirmed negative relationship of neuroticism with OCB, implying the lower neuroticism, the higher OCB, and vice versa. The research method used purposive sampling with 105 PT Z employees. Data from the OCB scale (26 items) and Big Five Personality (24 items) were collected and analyzed quantitatively with IBM SPSS version 25. The result, Anareg = 8.354, $p = 0.00$ ($p < 0.05$), the major hypothesis is accepted. Data analysis shows a positive relationship between extraversion ($r = 0.243$, $p = 0.000$), conscientiousness ($r = 0.267$, $p = 0.037$), and openness to experience ($r = 0.393$, $p = 0.013$) with OCB. However, neuroticism showed negative relationship ($r = 0.029$, $p = -0.138$). Agreeableness is not related to OCB ($r = 0.179$, $p = 0.167$), the hypothesis is rejected. Big Five Personality's contribution to OCB is 42.6%, the remainder (57.4%) is influenced by other factors. This study confirms the relationship between the Big Five Personality dimensions and OCB in Gen Y employees at PT Z.

Keywords: Organizational Citizenship Behaviour; Big Five Personality; Employee.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.299>

Rekomendasi mensitasi :

Elvinawanty, R., Vinanda, V., Stephanie, S., Prapanca, C. & Syamantha, A. (2024), Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Karyawan Gen Y di Instansi Z. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 277-285.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (SDM) atau biasa disebut dengan *human resources* merupakan aset utama suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan warisan utama yang memungkinkan organisasi mengalami kemajuan signifikan. Oleh karena itu, pertumbuhan ekonomi bisa terakselerasi. Secanggih apapun teknologi yang ada, upaya mengembangkan perusahaan tidak akan ada artinya jika tidak ada orang yang mumpuni untuk mengelolanya (Findarti, 2016).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), penduduk usia kerja saat ini, yakni penduduk berusia 15 hingga 61 tahun, berjumlah 94,14% dari total penduduk (BPS, 2022). Demografi tersebut memberikan gambaran positif yang menunjukkan bahwa Indonesia memiliki SDM yang memadai. Heterogenitas dalam dunia kerja tidak hanya mencakup gender, pendidikan, agama atau budaya, namun juga mencakup klasifikasi generasi sebagai bagian integral dari keberagaman tersebut. Menurut data Badan Pusat Statistik (2022), tenaga kerja dan sumber daya manusia saat ini didominasi oleh generasi X dengan tahun kelahiran 1961 – 1980 dan Gen Y pada tahun 1981–2000. Gen X dikenal karena mandiri, mampu beradaptasi dengan aturan yang fleksibel, memperhatikan informasi terkait karir, dan memiliki konsep loyalitas kuat akibat pengalaman sulit yang terjadi di akhir tahun 1970an dan awal 1980an. Sebaliknya Generasi Y disebut sebagai generasi yang tidak sabaran karena cepat mengetahui informasi dan kurang sabar dalam dunia kerja (Ball & Gotsill, seperti dikutip dalam Nindyati, 2017).

Gen Y cenderung memiliki mobilitas yang tinggi dan lebih suka pindah pekerjaan untuk mengembangkan diri dan karir, berbeda dengan Gen X yang cenderung membangun karir dalam satu perusahaan (Ismail et. al. dalam Nindyati, 2017). Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Gen X memiliki orientasi pada pemeliharaan karir dalam suatu perusahaan sedangkan Gen Y berorientasi pada kecepatan dan hasil yang instan. Oleh karena itu, Gen Y cenderung fokus pada tugas pribadi dan tidak berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan di luar job desk yang diberikan, sedangkan perilaku extra-role atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) dari karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

Perusahaan ekspedisi yang menjadi fokus penelitian ini mengharapkan perilaku OCB karyawannya dapat memberikan kontribusi karena dampak dari perilaku OCB memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama peningkatan tingkat produktivitas. Perilaku OCB karyawan yang proaktif akan menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Namun observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi Y di perusahaan ekspedisi ini tidak menunjukkan perilaku OCB yakni kurang memperhatikan kebersihan, tidak menjaga properti perusahaan, pulang kerja lebih awal, hanya menyelesaikan tugas-tugas utama, dan menghindari tanggung jawab tambahan oleh atasan mereka. Beberapa kasus yang diberitakan di media online menyoroti karakteristik pegawai generasi Y yang tidak menunjukkan perilaku OCB.

WWW.tribunnews.com melaporkan bahwa 100 karyawan di Tencent Holdings dipecat karena melanggar hukum dan kebijakan perusahaan. Berikutnya, ada kasus pencemaran nama baik karyawan terhadap perusahaan yang terjadi di PT PP Energi yang diberitakan antarnews.com. Kejadian yang diberitakan kompastv.com, Peristiwa yang terjadi di PT GNI pada tahun 2023 mengakibatkan konflik antar karyawan dan rusaknya fasilitas industri. Berdasarkan hasil survei dan fenomena kasus yang diuraikan, terlihat bahwa perilaku kerja pekerja tersebut tidak mencerminkan OCB. Perilaku pegawai yang tidak mencerminkan OCB dapat memberikan dampak negatif terhadap efektivitas organisasi yang pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya produktivitas organisasi.

Menurut Organ (2006), OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja untuk membantu organisasi berfungsi lebih baik. Meskipun tidak selalu dihargai secara formal oleh organisasi, perilaku OCB dapat memberikan manfaat jangka panjang seperti peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan loyalitas. Perilaku OCB antara lain membantu rekan kerja, melakukan aktivitas sukarela tambahan, mengelola aset organisasi, menghormati kebijakan dan aturan, menghindari konflik, menunjukkan toleransi terhadap situasi yang tidak ideal, memberikan motivasi, dan mengatur waktu secara efektif dalam bekerja (Organ dalam Titisari, 2017). dll. Lebih lanjut, Organ (2016) menjelaskan bahwa OCB memiliki lima dimensi. (1) Altruisme, yang mengutamakan kepentingan orang lain (misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan

tugas); (2) Conscientiousness, seperti menggunakan waktu secara efisien, datang lebih awal, dan selalu hadir; (3) Civic virtue, menunjukkan tanggung jawab dan memimpin dengan memberi contoh. (4) Sportmanship, tidak mengeluh terhadap tekanan atau gangguan di tempat kerja, menciptakan suasana positif dalam lingkungan kerja, (5) courtasey, sopan santun dengan rekan kerja, membangun hubungan baik, menghindari konflik antarpribadi, dan menghormati orang lain. Sejumlah faktor yang dapat memberikan dampak terhadap OCB menurut Organ (Titisari, 2017) ialah, gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pemimpin, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian.

Pada penelitian ini akan fokus pada kepribadian khususnya *Big Five Personality* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Menurut Wade dan Travis (Pamungkas, 2020), kepribadian adalah pola perilaku, tata krama, pandangan, tujuan, dan emosi unik yang menunjukkan perilaku terhadap individu dalam kurun waktu tertentu dan dalam berbagai situasi. Ada beberapa versi klasifikasi tipe kepribadian yang disusun oleh para ahli, antara lain kepribadian introvert, ekstrovert, plegmatis, sanguinis, dan diantaranya *Big Five Personality*.

Digman dan Inouye (Mcrae dan Costa, 1999) berpendapat bahwa, dengan menggunakan berbagai skala penilaian, domain deskripsi kepribadian hampir dapat dijelaskan sepenuhnya oleh *Big Five Personality*. McRae dan Costa (1999) juga menyatakan bahwa kepribadian harus diukur secara konsisten dan berulang-ulang untuk mengkarakterisasi individu dan membedakan bagaimana mereka

berperilaku dan merespons rangsangan. Mcrae dan Costa (1999) menggunakan analisis faktor untuk mengembangkan konsep traits *Big Five Personality*. Saat ini, *Big Five Personality* telah menjadi acuan hierarki untuk struktur ciri-ciri kepribadian dan umum digunakan.

Big Five Personality yang dikenal sebagai OCEAN adalah: (1) *Openness to experience*, keterbukaan terhadap gagasan, dan orisinalitas melibatkan individu yang terbuka terhadap hal-hal baru. (2) *Conscientiousness*, ketelitian, dan detail dalam pelaksanaan pekerjaan. (3) *Extraversion*, hasrat individu untuk memancarkan emosi positif; (4) *Agreeableness*, kecenderungan perilaku kompromi ketika konflik antarpribadi muncul, suka berbagi dan mau membantu, serta memikirkan hal-hal positif orang lain. Orientasi orang, (5) *Neuroticism*, dikenal dengan emosi negatif seperti kekawatiran, kecemasan, dan rasa bersalah.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, OCB ditemukan dipengaruhi oleh kepribadian khususnya *Big Five Personality*, seperti yang dilakukan oleh Kurniyadi, dkk (2020) terhadap 90 PNS generasi Y adalah bahwa adanya hubungan antara beberapa traits *Big Five Personality* dengan OCB, kecuali *extraversion* yang memiliki hubungan tidak signifikan. Dimana *extraversion* ($p > 0,05$) dengan nilai korelasi yang lemah ($r = 0,196$), trait *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai korelasi sedang ($r = 0,465$), *conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai korelasi kuat ($r = 0,222$) dan *neuroticism* memiliki hubungan signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai korelasi sedang serta arah yang negatif ($r = -0,439$).

Berdasarkan penjelasan di atas dan fenomena bagaimana pengaruh *Big Five Personality* terhadap perilaku OCB karyawan tingkat atas dan bawah, maka peneliti melakukan penelitian bertajuk “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari *Big Five Personality* pada karyawan Gen Y di Instansi Z”.

METODE PENELITIAN

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Big Five Personality* sebagai variabel independen dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif pada 150 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 105 karyawan yang dipilih berdasarkan tabel Isaac & Michael, dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% untuk populasi. Kriteria pemilihan sampel meliputi pegawai Institusi Z, Generasi Y, yang lahir antara tahun 1982 hingga 2004. Menurut teori generasi menurut Strauss-Howe (1991), teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang meliputi skala *Big Five Personality* dan skala *Organizational Citizenship Behavior* sebagai alat pengumpulan data. Skala *Big Five Personality* dikembangkan berdasarkan teori McCrae & Costa (1999). Skala *Organizational Citizenship Behavior* dirancang menggunakan teori Organ (2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala *Organizational Citizenship Behavior* berisi 26 item, dengan mean hipotetis adalah 65 dan standar deviasi

adalah 13. Hasil kuesioner menunjukkan mean empirik sebesar 81 dan standar deviasi sebesar 6,14. Mean empiris skala Organizational Citizenship Behavior lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetis, yaitu $81 > 65$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat OCB pada subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan pada populasi umum. Terdapat $\sigma = (104-26):6 = 13$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (26+104):2 = 65$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, didapatkan $x < (65-13) = x < 52$, $(65-13) \leq x \leq (65+13) = 52 \leq x < 78$, $x \geq (65+13) = x > 78$.

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$x < 52$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$52 \leq x < 78$	Sedang	25	23.81%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$x \geq 78$	Tinggi	80	76.19%
Total			105	100%	

Di antara 105 responden, 76,19% memiliki kecenderungan tinggi terhadap OCB, dan 23,81% memiliki kecenderungan sedang terhadap OCB. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa subjek penelitian cenderung memiliki OCB yang tinggi.

Dimensi extraversion, dengan mean hipotetis 7,5 dan standar deviasi 1,5. Pada skala Big Five, mean empirisnya adalah 10,3 dan standar deviasinya adalah 1,004. Pada skala dimensi ekstraversi Big Five, mean empiris $>$ mean hipotetis, yaitu $10,3 > 7,5$, menyimpulkan bahwa ekstraversi subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan populasi secara keseluruhan. Terdapat $\sigma = (12-3):6 = 1.5$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (3+13):2 = 7.5$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, didapat $x < (7.5-1.5) = x < 6$, $(7.5-1.5) \leq x \leq (7.5+1.5) = 6 \leq x < 9$, $x \geq (7.5+1.5) = x > 9$. dari 105 responden, 2.86% menunjukkan tendensi extraversion sedang, sementara 97.14%

menunjukkan tendensi extraversion tinggi. Kesimpulannya, rata-rata subjek penelitian memiliki extraversion tinggi.

Dimensi agreeableness menunjukkan mean empiris $>$ mean hipotetis ($23,95 > 17,5$), yang menunjukkan bahwa tingkat agreeableness subjek melebihi tingkat agreeableness populasi umum. Deviasi standar yang diasumsikan adalah 3,5, dan mean hipotetis penelitian ini adalah 17,5. Terdapat $\sigma = (28-7):6 = 3.5$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (7+28):2 = 17.5$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, didapat $x < (17.5-3.5) = x < 14$, $(17.5-3.5) \leq x \leq (17.5+3.5) = 14 \leq x < 21$, $x \geq (17.5+3.5) = x > 21$. dari 105 responden, 3.81% menunjukkan tendensi agreeableness sedang, sementara 96.19% menunjukkan tendensi agreeableness tinggi. Kesimpulannya, rata-rata subjek penelitian memiliki agreeableness tinggi.

Dimensi conscientiousness dengan mean hipotesis 15, simpangan baku 3, mean empiris sebesar 20,13, standar deviasi empirik 1,67. Untuk dimensi conscientiousness, mean empiris $>$ mean hipotetis ($20,13 > 15$). Terdapat $\sigma = (24-6):6 = 3$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (6+24):2 = 15$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Dengan menggunakan rumus, didapat $x < (15-3) = x < 12$, $(15-3) \leq x \leq (15+3) = 12 \leq x < 18$, $x \geq (15+3) = x > 18$. Dari 105 responden, 5.71% menunjukan tendensi *conscientiousness* sedang, sementara 94.29%, menunjuk tendensi *conscientiousness* tinggi. Kesimpulannya, rata-rata subjek penelitian memiliki *conscientiousness* tinggi.

Neuroticism, dengan mean hipotetis adalah 5 dan deviasi standar hipotetis adalah 1. Responden memberikan mean

empiris sebesar 3,6 dan standar deviasi sebesar 1,23 untuk skala tersebut. Neuroticism subjek penelitian lebih rendah dibandingkan populasi umum (mean empiris 3,6 < mean hipotetis 5). Terdapat $\sigma = (8-2):6 = 1$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (2+8):2 = 5$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, didapat $x < (5-1) = x < 4$, $(5-1) \leq x \leq (5+1) = 4 \leq x < 6$, $x \geq (5+1) = x > 6$. 52.38% dari 105 responden menunjukkan tendensi neuroticism rendah, 40% sedang, dan 7.62% tinggi. Kesimpulannya, rata-rata subjek penelitian memiliki neuroticism rendah.

Openness to experience, mean hipotetiknya adalah 15 dan deviasi standar hipotetis adalah 3. Responden memberikan mean empiris sebesar 20,13 dan standar deviasi sebesar 1,67 untuk skala tersebut. Skala openness to experience Big Five menunjukkan bahwa mean empiris > mean yang dihipotesiskan ($20,13 > 15$), menunjukkan bahwa tingkat openness to experience subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan populasi umum. Subyek penelitian dibagi menjadi tiga tingkatan, rendah, sedang dan tinggi. Terdapat $\sigma = (24-6):6 = 3$ sebagai standar deviasi hipotetik dan $\mu = (6+24):2 = 15$ sebagai mean hipotetik penelitian ini. Berdasarkan rumus, didapat $x < (15-3) = x < 12$, $(15-3) \leq x \leq (15+3) = 12 \leq x < 18$, $x \geq (15+3) = x > 18$. Dari 105 responden, 94.29% menunjukkan tingkat openness to experience tinggi, 5.71% tingkat sedang. Kesimpulannya, rata-rata subjek penelitian mempunyai tingkat openness to experience yang tinggi.

Normalitas diuji menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan koefisien KS-Z = 0,758, Sig (2-tailed) =

0,262 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa nilai residu berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

SD	KS-Z	Sig.	P	Ket.
6.83	0.758	0,262	$P > 0.05$	Sebaran Normal

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Extraversion	0.975	1.026
Agreeableness	0.947	1.056
Conscientiousness	0.911	1.098
Openness	0.882	1.134
Neuroticism	0.960	1.041

Melihat hasil tabel di atas terlihat bahwa VIF seluruh dimensi tidak melebihi 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terdapat hubungan signifikan antar variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	Nilai Statistik	Keterangan
1.963	$1.7 < DW < 2.29$	Asumsi non autokorelasi

Hasil yang diperoleh melalui pengujian adalah nilai statistik Durbin-Watson 1,963 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada error perturbasi sehingga memenuhi asumsi tidak adanya autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig(2-tailed)	Nilai Statistik
Extraversion	.627	$p > 0.05$
Agreeableness	.439	$p > 0.05$
Conscientiousness	.137	$p > 0.05$
Neuroticism	.182	$p > 0.05$
Openness	.851	$p > 0.05$

Nilai signifikansi seluruh dimensi kepribadian (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi dan Sumbangan Efektif

Model	F	Sig(2-tailed)	
Regression	8.354	.000	
R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
.043	.002	.426	6.167

Hipotesis utama menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Big Five dengan OCB yang ditunjukkan dengan nilai $F=8,354$ dan $P=0,000$ pada analisis regresi simultan. Big Five memberikan kontribusi sebesar 42,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang belum diteliti.

Tabel 6. Hasil Analisis Nilai r Korelasi

Dimensi	Sig.	Correlation Partial
<i>Extraversion</i>	.000	.243
<i>Agreeableness</i>	.167	.179
<i>Conscientiousness</i>	.037	.267
<i>Openness</i>	.013	.393
<i>Neuroticism</i>	.029	-.138

Melihat tabel hasil analisis korelasi di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian *extraversion* dengan OCB ($r = 0.243$, $p = 0.000$). Tidak terdapat hubungan antara kepribadian *agreeableness* dengan OCB ($r = 0.179$, $p = 0.167$). Terdapat hubungan positif antara kepribadian *conscientiousness* dengan OCB ($r = 0.267$, $p = 0.037$). Terdapat hubungan positif antara *openness to experience* dengan OCB ($r = 0.393$, $p = 0.013$). Terdapat hubungan negatif antara *neuroticism* dengan OCB ($r = 0.029$, $p = -0.138$).

Penelitian terhadap 105 karyawan Generasi Y di PT.X menemukan adanya hubungan Big Five Personality berhubungan dengan Organizational Citizenship Behavior ($F = 8.354$, $p = 0.000$), menegaskan pengaruh kepribadian pada efektivitas

kerja (Titisari, 2017). Sejalan dengan penelitian Kurniyadi dkk. (2020) yang mengungkapkan hubungan yang signifikan antara Big Five Personality dan OCB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,6% dari Big Five Personality mempengaruhi OCB dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang belum diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan *extraversion* ($r = 0.243$, $p = 0.000$), *conscientiousness* ($r = 0.267$, $p = 0.037$), dan *openness to experience* ($r = 0.393$, $p = 0.013$). Sedangkan *neuroticism* memiliki hubungan negatif dengan OCB ($r = 0.029$, $p = -0.138$). Pada analisis hipotesa minor menolak hubungan antara *agreeableness* dengan OCB ($r = 0.179$, $p = 0.167$), menunjukkan bahwa *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Penner dkk (2014) menyatakan bahwa jika seseorang ingin memprediksi sifat-sifat yang berhubungan langsung dengan gagasan, perasaan, dan perilaku prososial, *agreeableness* mungkin tampak seperti sifat tersebut, namun penelitian lain menunjukkan bahwa mungkin ada lebih banyak kecenderungan prososial daripada *agreeableness*.

Studi terhadap karyawan Generasi Y di Organisasi Z menunjukkan perilaku proaktif dan kontributif, sejalan dengan temuan Myers dan Sadaghani (2010) yang menyoroti perbedaan karakteristik antara Generasi Y dengan generasi sebelumnya. Generasi Y merupakan tipikal orang yang suka menjadi sukarelawan, bekerja dalam tim, dan hangat, ramah, aktif, dan jujur (Wright et al., 2017). Generasi Y yang hangat, ramah dan aktif, berkontribusi lebih banyak pada perusahaannya, membantu rekan kerja, dan menjaga

kebersihan lingkungan. Sebaliknya, orang-orang yang kurang perhatiannya dan mudah tersinggung kurang berkontribusi, tidak membantu rekan kerja, sering pulang kerja lebih awal, dan mangkir dari acara perusahaan. Keadaan ini dipengaruhi oleh keinginan Generasi Y akan fleksibilitas jam kerja dan pemahaman terhadap tujuan kerja (Wright et al. (2017); Friani et al. (2018)).

SIMPULAN

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis mayor menunjukkan adanya korelasi antara kepribadian *big five* dengan OCB dengan nilai $F=8.354$ dan $p=0.000$ ($p<0.05$) dan nilai *adjusted R square* (R^2)= 0.426 . Hasil analisis dan hipotesis minor menunjukkan adanya korelasi positif dengan kepribadian *extraversion* terhadap OCB diterima ($r=0.243$ dan $p=0.000$). hal ini mengindikasikan karakteristik kepribadian *extraversion* berdampak secara positif dengan OCB. Selain itu, terdapat korelasi positif dengan perilaku *conscientiousness* dengan ($r=0.267$ dan $p=0.037$), *openness to experience* dengan ($r=0.393$ dan $p=0.013$). Sementara itu terdapat korelasi negatif antara kepribadian *neuroticism* dengan OCB ($r=0.029$ dan $p=-0.138$), menyatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap OCB. Sedangkan *agreeableness* dengan ($r=0.179$ dan $p=0.167$) mengindikasikan tidak adanya hubungan antara *agreeableness* dengan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, D. (2018, Agustus 28). Tokopedia Akui Pemecatan Karyawan Karena Ada Pelanggaran Transaksi. Tirto.id. <https://tirto.id/tokopedia-akui-pemecatan-karyawan-karena-ada-pelanggarantransaksi-cVpJ>
- Azwar. (2015). Dasar – Dasar Psikometrika (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Findarti, F. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 937-947. [https://ejournal.hi.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal%20orisma%20\(11-07-16-07-37-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal%20orisma%20(11-07-16-07-37-31).pdf)
- Hendrawan, A. Sucahyawati, H & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. Prosiding. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Semarang, 39-48. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/2271>
- Holmberg-Wright, K., Hribar, T., & Tsegai, J. D. (2017). More than money: Business strategies to engage millennials. Business Education Innovation Journal, 9(2), 14-23. http://www.beijournal.com/images/2_V9N2_final_2-2.pdf
- Kelland, M. (2017). Personality Theory. OER Commons.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha, 15(1). <https://doi.org/10.28932/jmm.v15i1.28>
- Kurniyadi. Wicaksana, S. A & Asrunputri, A. P. (2020). Hubungan Big Five Personality Dengan Ocb Pada Pns Gen Y Di Instansi X. Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, 6(1). 13-30. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>
- Lestanti, N. Y. (2023, Januari 17). Tencent Pecat 100 Karyawan Lebih Karena Kasus Suap dan Penggelapan Dana. TribunBisnis. <https://www.tribunnews.com/bisnis/2023/01/17/tencentpecat-100-karyawan-lebih-karena-kasus-suap-dan-penggelapan-dana>
- Maghfironsyah, F. A. A. Y. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). Diponegoro Journal of Management, 8(4). 1- 14. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/djom>

- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational Relationships and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225-238. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Nahsirah, E. & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3) <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/80>
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal Of Psychological Science and Profesion (JPSP)*.1(1). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pangaribuan, M. M. (2022). Hubungan Antara Big Five Personality dengan Motivasi Belajar pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan. (Skripsi Universitas HKBP Nommensen Medan). <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6119>
- Patki, S. M., & Abhyankar, S. C. (2016). Big-five personality factors as predictors of organizational citizenship behavior: a complex interplay. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(2), 136-146. <https://ijip.in/articles/big-five-personality-factors-as-predictors-of-organizational-citizenship-behavior-a-complex-interplay/>
- Penner, L. A., Craiger, J. P., Fritzsche, B. A., & Freifeld, T. S. (2014). Measuring the prosocial personality. In *Advances in personality assessment* (pp. 147-164). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/978131580622>
- Penner L. A., Midili A. R., & Kegelmeyer J. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance: A Special Issue of Human Performance. In: Borman W. C. & Motowidlo S. J. (Eds), *Beyond Job Attitudes: A personality and Social Psychology Perspective on the Causes of Organizational Citizenship Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance: A Special ...* - Google Buku
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya dari Skala Kepribadian Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-205. <https://dx.doi.org/10.22146/jpsi.6986>
- Rahmawati, T. & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Si Universitas Brawijaya*, 48(1). <https://www.neliti.com/publications/88095/analisisfaktorfaktor-yang-mempengaruhi-organizational-citizenship-behavior-ocb>
- Sahri, J., Susman, K. R., & Zulkarnain, M. I. (2019). Statistika Terapan Tentang "Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Independensi". (Tugas Akhir, Universitas Negeri Padang). <https://www.academia.edu/38565607/>
- Sjahrudin, H., Armanu. Sudiro, A., & Normijati. (2013). Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 5(9), 95-104. https://www.researchgate.net/publication/236593447_Personality_Effect_on_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_Trust_in_Manager_and_Organizational_Commitment_Mediator_of_Organizational_Justice_in_Makassar_City_Hospitals_Indonesia
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2016). The deciding factor is the timeliness of corporate internet reporting on manufacturing companies registered in Bei. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 2(1), 119-137. <https://doi.org/10.26486/jramb.v2i1.241>
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Strauss, B., Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. William Morrow & Company. <https://www.academia.edu/38565607/>