

# **Pengaruh *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasional Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung**

**Denalia Tri Arini Suherli**  
denalia.suherli@yahoo.com

**Sunjoyo**  
sunjoyogrd@yahoo.com

**Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung**

**Abstract:** This research is a development of the previous research which had done by Purba and Seniati (2004). The purpose of this study is to test whether big five personality and affective organizational commitment positively affect on organizational citizenship behavior (OCB). The respondents in this research are the administrative staffs at Maranatha Christian University (MCU), Bandung. One hundred seventeen of 119 data were useable. There were two hypotheses that formulated in this research and all hypotheses supported by the empirical data. Simple regression analysis was used to test two hypotheses. The result of this research shows that the big five personality and affective organizational commitment positively influence on organizational citizenship behavior at Maranatha Christian University. The implications of these findings were discussed for the future researches were advised.

**Keywords:** big five personality, affective organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB)

## **Pendahuluan**

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*, atau kita menyebutnya dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Santosa, 2009). Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya (Sandra, ca 2007) karena *OCB* meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi (Williams & Anderson dalam Dana & Hasanbari, ca 2007).

Penelitian *OCB* sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi karena menurut Purba dan Seniati (2004) *OCB* sangat perlu ditampilkan seorang karyawan, karena ketika organisasi melakukan *downsizing* organisasi akan lebih bergantung dan mempertahankan karyawan yang dapat melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan. Novliadi (2007) mengatakan bahwa jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun karena karyawan dapat mengatur dirinya sendiri.

Penelitian mengenai *OCB* akhir-akhir ini juga menjadi topik populer di kalangan para peneliti, konsep awal *OCB* pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1980-an (Santosa, 2009). Pada penelitian Purba dan Seniati (2004) serta

Kumar dkk. (2009) menjelaskan bahwa *big five personality* dan komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung terhadap *OCB*.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi (Organ dalam Purba & Seniati, 2004). *OCB* melihat individual sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk dapat berempati kepada orang lain maupun lingkungannya serta menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik lagi (Novianti, 2010). Berdasarkan pandangan-pandangan sebelumnya (Novianti, 2010 dan Organ dalam Purba & Seniati, 2004) dapat disimpulkan bahwa *OCB* adalah perilaku sukarela karyawan di luar dari deskripsi pekerjaan formal yang diberikan di dalam suatu organisasi, perilaku ini tidak hanya memikirkan diri sendiri tetapi rekan kerja bahkan keseluruhan organisasi, individual karyawan yang menampilkan *OCB* tidak diberi *rewards* secara formal maupun kompensasi.

Terdapat beberapa dimensi dalam *OCB* yang disebutkan Organ dalam Purba dan Seniati (2004) yang apabila dilihat secara luas dapat memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. *Pertama, altruism* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individual dalam suatu organisasi. *Kedua, courtesy* yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. *Ketiga, sportmanship* yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. *Keempat, civic virtue* yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. *Kelima, conscientiousness* yaitu perilaku yang terlihat ketika individual melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Dalam penelitian Khalid dkk. (2009) muncul dimensi *OCB* lain yaitu *effort expended*, perilaku karyawan dalam melakukan berbagai upaya agar tetap dipertahankan organisasi. Moorman dalam Khalid dkk. (2009) mengatakan *effort expended* yang ditampilkan oleh karyawan sebagai timbal balik dari karyawan karena pembayaran yang adil dan keuntungan dari manajemen. Di dalam penelitian ini, 6 (enam) dimensi *OCB* akan digunakan yaitu dimensi *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, conscientiousness, dan effort expended*.

Kumar dkk. (2009) menjelaskan bahwa kepribadian adalah kerangka kerja yang digunakan sebagai dasar personalogikal dari *OCB*. *Big five personality* yaitu melihat kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Costa & Mcrae dalam Novianti, 2010).

Pengertian *big five personality* menurut Costa dan Mcrae dalam Novianti (2010) secara khusus *Pertama, extraversion* menunjukkan individual yang dicirikan dengan antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, dan pekerja keras juga ramah terhadap orang lain. *Kedua, agreeableness* menyatakan individual yang mengindikasikan sebagai seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu menang, seseorang yang sangat peka, menghindari konflik dan memiliki

kecenderungan untuk mengikuti orang lain. *Ketiga, neoriticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman tetapi biasanya tenang dan mampu menghadapi stress, tetapi terkadang mengalami perasaan bersalah, marah, bahkan sedih. *Keempat, openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah bertoleransi dan memiliki kemampuan kreatif dan mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir mereka. *Kelima, conscientiousness* menggambarkan perbedaan keteraturan dan disiplin diri seseorang, memiliki nilai kebersihan dan ambisius juga tepat waktu dan teratur, mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak dan menunda kepuasan.

Selain *big five personality*, *OCB* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional secara positif (Santosa, 2009). Allen dan Meyer dalam Novianti (2010) mengemukakan 3 (tiga) komponen komitmen organisasional. *Pertama*, komitmen organisasional afektif – tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. *Kedua*, komitmen organisasional kontinuans – karyawan tetap bertahan di organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. *Ketiga*, komitmen organisasional normatif – karyawan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini yang akan digunakan hanya komitmen organisasional afektif (KOA) karena dalam penelitian Purba dan Seniati (2004) serta Novianti (2010) ditemukan hasil yang paling signifikan dengan *OCB* adalah komitmen organisasional afektif dibandingkan dengan komitmen organisasional kontinuans dan normatif.

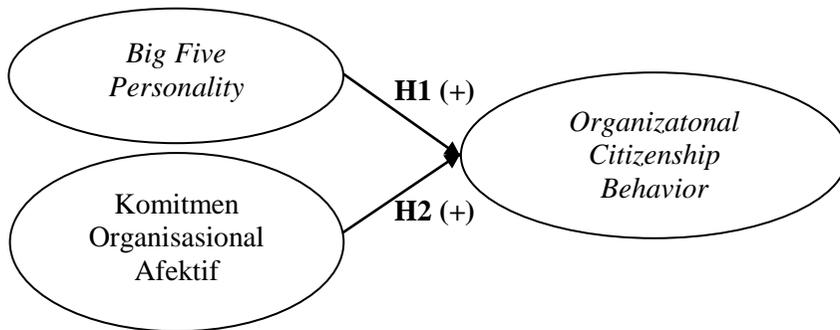
Menurut Djati (ca 2009) pihak penyelenggara pendidikan menghadapi tantangan untuk dapat bertahan dalam persaingan serta bagaimana mereka menciptakan suatu sistem internal yang solid serta bagaimana mereka memperlakukan setiap pelanggannya (mahasiswa) untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang memberikan potensi terhadap pengembangan organisasi yang secara keseluruhan. Oleh sebab itu, para karyawan instansi pendidikan perlu menampilkan perilaku *big five personality*, komitmen organisasional, dan *OCB*.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Kristen Maranatha (UKM) yang bertujuan untuk menguji apakah *big five personality* dan komitmen organisasional afektif secara positif memengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Tujuan tersebut dibangun berdasarkan bahwa jika karyawan memiliki *OCB* yang tinggi maka kualitas layanannya baik, sehingga tergolong rendah menerima komplain konsumen (Podsakoff dkk. dalam Novliadi, 2007). Selain itu, jika karyawan memiliki *OCB* yang tinggi maka tingkat *turnover* akan rendah (Chen dkk. dalam Novliadi, 2007). Faktor yang memicu karyawan memunculkan *OCB* seperti *big five personality* (Purba & Seniati, 2004; Kumar dkk., 2009) dan komitmen organisasional afektif (Ertürk dkk. dalam Santosa, 2009; Purba & Seniati, 2004) akan menjadi anteseden dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian Purba dan Seniati, (2004) serta Novianti (2010) maka hipotesis yang dapat diajukan dan model penelitian yang dibangun (Gambar 1) adalah sebagai berikut:

*Hipotesis 1: Big five personality berpengaruh positif terhadap OCB.*

*Hipotesis 2: Komitmen organisasional afektif berpengaruh positif terhadap OCB.*



Sumber: Diadaptasi dari beberapa penelitian terdahulu (Moorman dkk., 1993; Novianti, 2010; Purba & Seniati, 2004)

**Gambar 1**  
**Model Penelitian yang Dihipotesiskan**

### **Metode Penelitian**

#### **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teknik *purposive sampling*. Menurut Hartono dalam Santosa (2009) *purposive sampling* adalah mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan November hingga Desember 2010.

#### **Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Universitas Kristen Maranatha (UKM) Bandung. Sementara itu, subjek penelitian ini adalah para tenaga administrasi tetap (TAT) UKM Bandung. UKM memiliki jumlah tenaga administrasi sebanyak 183 (seratus delapan puluh tiga), terbagi atas 137 (seratus tiga puluh tujuh) sebagai TAT dan 46 (empat puluh enam) sebagai tenaga administrasi kontrak (TAK). Data yang berhasil dikumpulkan adalah 119 tetapi hanya 117 data yang dapat digunakan, 2 (dua) data tidak layak digunakan karena tidak diisi secara penuh oleh responden.

Gambaran responden adalah usia didominasi oleh responden yang berusia antara 35 dan 44 tahun (41,00%); responden laki-laki (49,60%) dan perempuan (47,90) hampir seimbang; sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat (40,20%); lama bekerja responden TAT cukup bervariasi antara 1 (satu) tahun hingga lebih dari 20 (dua puluh); sebagian besar responden memiliki gaji bulanan antara Rp2.000.000 sampai dengan Rp2.999.999 dengan presentase sebesar (66,60%).

## **Pengukuran dan Operasional Variabel**

Pengukuran untuk variabel *big five personality* instrumennya terdiri atas 50 (lima puluh) pertanyaan yang berasal dari 5 faktor kepribadian Costa dan Mcrae (1992) yang kemudian dikemukakan dalam *International Personality Item Pool* atau *IPIP* (Buchanan dkk., 2005). *Cronbach alpha original scales* pada penelitian Buchanan dkk. (2005) yaitu, *extraversion* (0,86), *agreeableness* (0,77), *neuroticism* (0,86), *openness* (0,82) dan *conscientiousness* (0,81).

Komitmen organisasi afektif diukur dengan instrumen penelitian Allen dan Meyer (1990). Instrumennya terdiri atas 8 (delapan) butir pertanyaan. *Cronbach alpha* dalam studi Sandra (ca 2007) adalah 0,806. Pengukuran *OCB* menggunakan instrumen yang didasarkan pada dimensi *OCB* dari Organ (1988) yang kemudian telah dilakukan pengembangan oleh Podsakoff dan Mackenzie dalam Khalid dkk. (2009). Instrumennya terdiri dari 24 (dua puluh empat) butir pertanyaan. *Cronbach's alpha* yang didapat dari penelitian Khalid dkk. (2009) yaitu: *altruism* (0,80), *courtesy* (0,87), *sportsmanship* (0,71), *civic virtue* (0,70), *conscientiousness* (0,78) dan *effort expended* (0,67).

## **Metode dan Prosedur Analisis Data**

### ***Uji Outliers***

Uji *outliers* dilakukan untuk membersihkan nilai-nilai ekstrim pada hasil observasi atau sampel (Hair dkk. dalam Sunjoyo, 2007). Uji *outliers* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *squared mahalanobis distance* sebesar 31,264. Jika ditemukan data dengan nilai ekstrim dan tidak memenuhi kriteria nilai *squared mahalanobis distance* = 31,624 ( $\chi^2_{df=11; p < 0,001}$ ) maka data tersebut akan dibuang dan tidak diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya. Uji *outliers* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

Perhitungan validitas dengan menggunakan analisis validitas korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu instrumen dikatakan *valid* jika *Corrected Item Correlation* >  $r_{table}$  (Nugroho, 2005). Jadi *df* dalam penelitian ini berbeda untuk setiap variabel. Untuk mengetahui *df* menggunakan rumus (Nugroho, 2005):

$$df \text{ (degree of freedom)} = n - k \dots \dots \dots R1$$

#### **Keterangan:**

$n$  = Jumlah sampel;

$k$  = Jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh butir atau pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach alpha*, dimana secara umum yang dianggap *reliable* apabila nilai *Cronbach alpha*-nya > 0,6 (Sekaran, 2006). Sekaran dalam Sunjoyo (2007) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach alpha* yang kurang dari 0,6 adalah buruk, antara 0,6 dan 0,8 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 for windows.

### ***Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi***

Pengujian korelasi antar variabel bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat dan apakah signifikan hubungan antarvariabel penelitian (Sunjoyo, 2007). Peneliti juga menampilkan hasil uji statistik deskriptif dengan nilai *mean* dan deviasi standar. Uji statistik deskriptif dan korelasi antar variabel penelitian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

### **Uji Hipotesis**

James dkk dalam Sunjoyo (2007) mengatakan sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau *F test* untuk pengujian *fit model* antara teoritis dan data empiris. Uji *H1* dan *H2* akan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan akan dilakukan pengujian secara simultan (*H1 & H2*) menggunakan analisis regresi majemuk. Penelitian ini bertujuan menguji apakah *big five personality* dan komitmen organisasional afektif memengaruhi *OCB TAT UKM* secara positif. Kerlinger dalam Sunjoyo (2007) menyatakan secara umum tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% tetapi kadang-kadang 10% dapat digunakan. Dalam penelitian ini, uji regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Uji Outliers, Validitas, dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian *outliers*, ditemukan bahwa tidak terdapat data *outliers*, sehingga semua lolos uji *outliers*. Dengan demikian, semua data sebanyak 117 (seratus tujuh belas) dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian validitas disimpulkan 7 (tujuh) butir variabel yaitu *E1, N6, KOA4, AL, SI, S* dan *S3* tidak memenuhi kriteria uji validitas sehingga butir-butir tersebut dibuang dan tidak digunakan pengujian selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas adalah *extraversion* ( $\alpha = 0,667$ ), *agreeableness* ( $\alpha = 0,759$ ), *neuroticism* ( $\alpha = 0,678$ ), *openness* ( $\alpha = 0,804$ ), *conscientiousness* ( $\alpha = 0,774$ ), komitmen organisasional afektif ( $\alpha = 0,813$ ), *altruism* ( $\alpha = 0,721$ ), *courtesy* ( $\alpha = 0,763$ ), *conscientiousness* ( $\alpha = 0,694$ ) dan *effort expended* ( $\alpha = 0,624$ ) sudah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas – koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Akan tetapi, *civic virtue* ( $\alpha = 0,589$ ) tidak memenuhi kriteria koefisien *Cronbach's alpha*. Namun demikian, *Cronbach alpha civic virtue* adalah 0,589 yang hampir mendekati 0,60 sehingga dipertahankan untuk pengujian selanjutnya. Pada uji reliabel butir *AL4* dibuang karena tidak memenuhi kriteria *Cronbach alpha*. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa dari 82 butir instrumen yang digunakan hanya 74 butir instrumen yang memenuhi kriteria pengujian validitas dan reliabilitas.

### **Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi**

Hasil analisis dari korelasi antarvariabel serta nilai *mean* dan deviasi standar dapat dilihat dari hasil *output* dari hasil SPSS 17.0 berikut ini (Tabel 1).

Tabel 1  
Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi

VARIABEL	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.US	2,9744	0,84549							

2.JK	1,4530	0,54923	-0,142						
3.PT	4,0769	1,01281	-0,302**	0,116					
4.LAMA	4,4274	1,58742	0,721**	-0,199*	0,364*				
5.GAJI	3,4983	1,25476	0,482**	-0,221*	0,098	0,498*			
6.BFP	3,7460	0,24653	0,192*	-0,018	0,225*	0,091	0,253**		
7.KOA	3,8170	0,56589	0,169	-0,074	0,093	0,210*	0,222*	0,434**	
10.OCB	3,8170	0,36736	0,023	-0,024	0,263**	-0,031	0,117	0,645**	0,506**

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Keterangan:**

\*\* korelasi signifikan pada  $p < 0,01$  (dua-sisi); \* korelasi signifikan pada  $p < 0,05$  (dua sisi);  $M = Mean$ ;  $SD = standard deviation$ ;  $US = usia$ ; JK = jenis kelamin; PT = pendidikan terakhir; LAMA = lama bekerja; Gaji = gaji bulanan; BFP = big five personality; KOA = komitmen organisasional afektif; OCB = organizational citizenship behavior.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa *big five personality* TAT UKM memiliki tingkat relatif moderat ( $M = 3,75$ ;  $SD = 0,25$ ). Artinya, tingkat *big five personality* para TAT relatif menonjol mengenai hal senang bergaul, mengikuti orang lain dan mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir (Costa & Mcrae dalam Novianti, 2010). Tingkat komitmen organisasional afektif ( $M = 3,82$ ;  $SD = 0,57$ ) relatif tinggi pada TAT UKM. Artinya, dapat disimpulkan absensi dan *turnover* TAT relatif rendah dan TAT akan terdorong untuk tetap bekerja dengan jangka waktu yang lama (Allen & Meyer dalam Firda, 2007). Tingkat OCB ( $M = 3,82$ ;  $SD = 0,37$ ) relatif tinggi pada TAT UKM. Artinya, TAT tergolong rendah dalam menerima komplain mahasiswa (Podsakoff dkk. dalam Novliadi, 2007) dan tingkat *turnover* rendah (Chen dkk. dalam Novliadi, 2007).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, korelasi antara OCB dengan *big five personality* ( $r = 0,65$ ;  $p < 0,01$ ) dan komitmen organisasional afektif ( $r = 0,5$ ;  $p < 0,01$ ) berhubungan positif yang kuat (Sunjoyo, 2007). Artinya, apabila *big five personality* dan komitmen organisasional afektif meningkat, maka OCB juga akan meningkat begitu pula sebaliknya apabila *big five personality* dan komitmen organisasional afektif menurun, maka OCB juga akan menurun.

**Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian analisis ANOVA, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini “good fit” ( $\alpha = 0,000$ ;  $p < 0,05$ ). Artinya, *big five personality* dan komitmen organisasional afektif dapat digunakan untuk memprediksi OCB.

Tabel 2  
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Majemuk

Hipotesis	Predictor <sup>b</sup>	Unstandardized Coefficients	t	Sig. <sup>a</sup>	Keterangan
-----------	------------------------	-----------------------------	---	-------------------	------------

		<i>B</i>			
<i>H1</i>	( <i>Constant</i> )	0,455	1,221	0,225	<i>H1</i> didukung
	<i>BFP</i>	0,961	9,052	0,000*	
<i>H2</i>	( <i>Constant</i> )	2,586	13,076	0,000	<i>H2</i> didukung
	<i>KOA</i>	0,329	6,294	0,000*	
<i>H1</i> dan <i>H2</i>	( <i>Constant</i> )	0,380	1,075	2,83	<i>H1</i> dan <i>H2</i> didukung
	<i>BFP</i>	0,783	7,101	0,000*	
	<i>KOA</i>	0,187	3,885	0,000*	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Keterangan:<sup>a</sup> *Dependent Variable: OCB*; <sup>b</sup> *Predictors: (Constant), BFP = big five personality*; <sup>b</sup> *Predictors: (Constant), KOA = komitmen organisasional afektif*;  
\*signifikan pada  $p < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis 1* ( $\beta_1 = 0,961$ ;  $p < 0,05$ ) *didukung*, dengan kata lain *big five personality* berpengaruh secara positif terhadap *OCB*. Artinya, semakin tinggi *big five personality* tenaga administrasi tetap (TAT) maka semakin tinggi *OCB* yang akan ditampilkan terhadap UKM Bandung. Hal ini serupa dengan penelitian sebelumnya George dan Brief dalam Novliadi (2007), Konovsky dan Organ dalam Kumar dkk. (2009), Novianti (2010) dan Purba dan Seniati (2004). Berdasarkan Tabel 2 disimpulkan bahwa *Hipotesis 2* ( $\beta_2 = 0,329$ ;  $p < 0,05$ ) *didukung*. Artinya, komitmen organisasional afektif (*KOA*) berpengaruh positif terhadap *OCB*, semakin tinggi komitmen organisasional afektif TAT maka akan semakin tinggi tingkat *OCB*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya Dana dan Hasanbari, (2007), Djati (ca 2009), Meyer dkk. dalam Purba dan Seniati (2004), Sandra (ca 2007). Hasil analisis regresi majemuk pada Tabel 2 menunjukkan bahwa, *big five personality* ( $\beta_3 = 0,783$ ;  $p < 0,05$ ) dan komitmen organisasional afektif ( $\beta_4 = 0,187$ ;  $p < 0,05$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap *OCB*. Artinya, semakin tinggi *big five personality* dan komitmen organisasional afektif maka akan semakin tinggi *OCB* yang akan ditampilkan TAT. Hal ini mengkonfirmasi hasil penelitian Purba dan Seniati (2004).

## Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah *big five personality* dan komitmen organisasional afektif para TAT memengaruhi *OCB*. Berikut ini adalah beberapa simpulan berdasarkan hasil penelitian ini. *Pertama*, hanya 74 butir dari 82 butir instrumen riset yang memenuhi kriteria pengujian validitas dan reliabilitas. *Kedua*, *big five personality* pada TAT UKM berada pada tingkat *moderate* yaitu dengan ( $M = 3,49$ ), tingkat komitmen organisasional afektif ( $M = 3,75$ ) dan *OCB* ( $M = 3,82$ ) pada TAT UKM relatif tinggi (Tabel 1). *Ketiga*, Korelasi *OCB* dengan *big five personality* ( $r = 0,645$ ;  $p < 0,01$ ) dan komitmen organisasional afektif ( $r = 0,506$ ;  $p < 0,01$ ) memiliki hubungan yang kuat (Sunjoyo, 2007) (Tabel 1). *Keempat*, hasil pengujian analisis regresi linier sederhana adalah *Hipotesis 1* ( $\beta_1 = 0,961$ ;  $p < 0,05$ ) dan *Hipotesis 2* ( $\beta_2 = 0,329$ ;  $p < 0,05$ ) *didukung* (Tabel 2). *Terakhir*, hasil pengujian analisis regresi majemuk *big five personality* ( $\beta_3 = 0,783$ ;  $p < 0,05$ ) dan komitmen organisasional afektif ( $\beta_4 = 0,187$ ;  $p < 0,05$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap *OCB*. Artinya, *big five personality* dan komitmen

organisasional afektif para TAT memengaruhi *OCB* para TAT secara positif. Hal ini mengkonfirmasi hasil penelitian Purba dan Seniati (2004).

### **Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang**

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, penelitian ini hanya dilakukan pada 1 (satu) perusahaan. *Kedua*, pada pengujian reliabilitas dimensi *OCB*, yaitu *civic virtue* ( $\alpha = 0,589$ ) dianggap reliabel padahal *Cronbach's alpha* yang kurang dari 0,6 dan menurut Sekaran dalam Sunjoyo (2007) koefisien *Cronbach's alpha* yang kurang dari 0,6 adalah buruk.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang beberapa hal yang dapat disarankan. *Pertama*, lakukan studi yang lebih luas untuk berbagai perusahaan. *Kedua*, pengujian reliabel harus memenuhi kriteria reliabel yang baik, khususnya *civic virtue*. Menurut Sekaran dalam Sunjoyo (2007) menyatakan bahwa koefisien *Cronbach's alpha* yang kurang dari 0,6 adalah buruk, antara 0,6 dan 0,8 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. *Ketiga*, jumlah sampel dalam penelitian ini memang sudah memenuhi kriteria yang digunakan (Slovin), tetapi akan lebih baik sampel dapat ditambahkan lebih banyak sehingga dapat digeneralisasikan. Menurut kaidah yaitu, 10 kali jumlah butir kuesioner (Sekaran, 2006).

### **Saran Implikasi Bagi UKM Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran dapat peneliti berikan kepada pihak manajemen UKM Bandung. *Pertama*, untuk meningkatkan *big five personality* berdasarkan Buchanan dkk. (2010) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang nyaman dan santai agar para TAT dapat merasakan kenyamanan berada di lingkungan kerja, memastikan para TAT dapat mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir mereka dan dapat mendorong TAT untuk memberikan perhatian terhadap hal-hal rinci.

*Kedua*, untuk meningkatkan komitmen organisasional afektif TAT sebaiknya pihak manajemen memastikan bahwa para TAT memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap UKM, memastikan para TAT ini merasakan keterikatan emosional dengan UKM, memastikan para TAT ini merasa menjadi bagian dari keluarga UKM, memastikan bahwa para TAT ini akan menghabiskan masa sisa kariernya di UKM (Allen & Meyer, 1990).

*Ketiga*, untuk meningkatkan *OCB* TAT sebaiknya pihak manajemen, memperhatikan para TAT yaitu agar menolong rekan kerja TAT lainnya jika tidak masuk kerja karena sakit atau izin, mendorong TAT mengambil langkah-langkah untuk mencegah berbagai masalah dengan rekan TAT lain, mengajak para TAT untuk selalu menghadiri pertemuan UKM Bandung baik formal maupun informal dan mendorong TAT agar selalu hadir tepat waktu (Podsakoff & Mackenzie dalam Khalid dkk., 2009).

### **Daftar Pustaka**

Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

- Buchanan, T., Johnson, J. A., & Goldberg, L. R. 2005. Implementing a five-factor personality inventory for use on the internet. *European Journal of Psychological Assessment*, 21 (2), 115–127.
- Djati, S. Ca 2009. Variabel antiseden organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap service quality pada perguruan tinggi swasta di Surabaya [On-line]. Tersedia pada <http://fportfolio.petra.ac.id>. Diakses pada tanggal 25 Oktober 2010.
- Khalid, S. A., Ali, H., Ismail, M., Rahman, N. A., Kasim, K. M., & Zain, R. S. 2009. Organizational Citizenship Behavior factor structure among employees in hotel industry. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (1). June.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. 2009. Linking the ‘big five’ personality domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2), 73-81.
- Novianti, W. 2010. Pengaruh trait kepribadian dan komitmen organisasi afektif terhadap organizational citizenship behavior. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Novliadi, F. 2007. Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional. Universitas Sumatera Utara Medan. [on-line]. Tersedia pada <http://repository.usu.ac.id>. Diakses pada tanggal 24 September 2010.
- Nugroho, B. A. 2005. Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. 2004. Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.
- Santosa, T. E. C. 2009. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, keadilan manajerial dan dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior. Proposal penelitian individu yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Sekaran, U. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4, jilid 1. Diterjemahkan oleh: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunjoyo. 2007. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap potensial kepemimpinan. *Proceeding Seminar Nasional Smart Membaca Zaman dalam Perspektif Manajemen*, 117-128.