



Journal of Social and Economics Research

Volume 6, Issue 1, June 2024

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) REVIEWED FROM THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS AND PERCEPTIONS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE IN EMPLOYEES OF PT ASTRA INTERNATIONAL TBK-ISUZU SALES OPERATIONS LAMPUNG BRANCH

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI DIMENSI BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TBK-ISUZU SALES OPERATION CABANG LAMPUNG

Eza Nur Aziza¹ Supriyati² Junaidi³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Malahayati

E-mail: ezanuraziza@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Eza Nur Aziza

ezanuraziza@gmail.com

Key words:

organizational citizenship behavior, big five personality, perception, transformasional leadership style, employee

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1213 – 1227

ABSTRACT

Employees who contribute more than their responsibilities to the company can increase the company's productivity and performance through the extra behavior they show or in this case known as organizational citizenship behavior (OCB). This research aims to determine the relationship between big five personalities and perceptions of transformational leadership style on organizational citizenship behavior. The subjects in this research were employees of PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Lampung Branch has 50 employees. The data collection tools used were the organizational citizenship behavior (OCB) scale, the international personality item pool-big five factor marker 25 scale (IPIP BFM 25) and the perception scale towards transformational leadership style. The collected data was analyzed with SPSS using multiple regression analysis techniques. The results of the analysis show that there is a significant relationship between big five personality and perceptions of transformational leadership style and organizational citizenship behavior ($p < 0.05$). This means that the higher the big five personality and perception of transformational leadership style, the higher the organizational citizenship behavior. The effective contribution of the independent variable to the dependent variable from this research is the big five personality at 26.7% and the perception of transformational leadership style at 20.6%, which together both influence organizational citizenship behavior at 47.3%.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Eza Nur Aziza <i>ezanuraziza@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: <i>organizational citizenship behavior, big five personality, persepsi, gaya kepemimpinan transformasional, karyawan</i></p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 1213 - 1227</p>	<p>Karyawan yang memberikan kontribusi melebihi dari apa yang menjadi tanggung jawabnya untuk perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan performa perusahaan melalui perilaku ekstra yang mereka tunjukkan atau dalam hal ini dikenal sebagai <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara <i>big five personality</i> dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung sebanyak 50 orang karyawan. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), skala <i>international personality item pool-big five factor marker 25</i> (IPIP BFM 25) dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Data yang terkumpul di analisis dengan SPSS menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara <i>big five personality</i> dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan <i>organizational citizenship behavior</i> ($p<0,05$). Artinya, semakin tinggi <i>big five personality</i> dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula <i>organizational citizenship behavior</i>. Adapun sumbangannya efektif variabel independen terhadap variabel dependen dari penelitian ini adalah <i>big five personality</i> sebesar 26,7% dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional sebesar 20,6% yang kemudian secara bersama-sama keduanya mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 47,3%.</p>

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran para karyawannya. Peran karyawan sebagai roda penggerak perusahaan sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di tengah tuntutan zaman yang terus berkembang. Menurut (Zainal *et al.*, 2015) jika sebuah organisasi tidak didukung oleh karyawan yang memadai dari segi jumlah, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka kemungkinan besar organisasi tersebut akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di masa depan.

Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk perilaku dan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Perilaku tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi seperti membantu rekan kerja dalam

menyelesaikan tugas, menunjukkan dedikasi dan ketekunan dalam bekerja, mengambil inisiatif untuk melakukan tugas-tugas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaannya akan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, hal ini dinyatakan oleh (Organ *et al.*, 2006) dan dikenal dengan istilah perilaku kewargaan dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). (Lestari & Ghaby, 2018) mengemukakan, bahwa perilaku OCB yang berarti perilaku sukarela dengan tanpa paksaan dari orang lain dalam menjalankan pekerjaan akan berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Kurniyadi *et al.*, 2020) kepribadian dianggap dapat memprediksikan perilaku, seperti perilaku-perilaku dalam OCB, sehingga kepribadian dapat digunakan dalam keperluan penilaian di dalam organisasi. Salah satu teori *trait* kepribadian yang dapat digunakan untuk memberi gambaran kepribadian seseorang adalah teori *trait* kepribadian *big five*. (Purwana *et al.*, 2021) mengemukakan, bahwa model *big five personality* atau *five factor* model merupakan model kepribadian yang akurat dan merupakan salah satu pendekatan untuk melihat dan menilai kepribadian individu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sambung & Iring, 2014) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Administrasi di Universitas Palangka Raya menemukan bahwa semakin baik kepribadian seorang pegawai maka semakin cenderung terjadi peningkatan dalam tingkat partisipasi mereka dalam OCB.

Selain kepribadian, terdapat prediktor lain yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan. Peran gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin berperan penting sebagai tolak ukur dalam menentukan perilaku karyawan di dalam organisasi, karena gaya kepemimpinan merupakan bentuk perwujudan dari seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas (Gunawan, 2016). Kepemimpinan seorang atasan dapat diukur melalui penilaian atau persepsi karyawan. Persepsi karyawan yang beragam terhadap kepemimpinan atasan akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rodrigues & Ferreira, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu untuk memprediksi empat dari lima dimensi OCB bila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Sarwadhamana *et al.*, 2021) pada perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan OCB perawat di rumah sakit tersebut dengan arah korelasi positif yang menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi tingkat penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan maka semakin tinggi pula OCB perawat.

Fenomena OCB pada karyawan PT Astra *International Tbk*-Isuzu *Sales Operation* Cabang Lampung, menurut pengamatan peneliti selama observasi di lingkungan kantor, terlihat bahwa sebagian karyawan Astra Isuzu kerap kali memberikan bantuan kepada rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas, meskipun tugas tersebut bukanlah bagian dari *jobdesk* mereka, para karyawan saling menjaga hubungan interpersonal agar tetap harmonis dengan tidak menyebarkan rumor dan membicarkan hal yang tidak penting. Akan tetapi, tidak semua karyawan Astra Isuzu memiliki OCB yang baik, terdapat karyawan yang sering kali tidak

mematuhi jam masuk kerja dan sering meninggalkan ruang kerja sebelum jam pulang yang seharusnya. Untuk itu, perilaku OCB merupakan perilaku positif yang masih perlu dikembangkan di lingkungan perusahaan sebagai perilaku yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Astra International Tbk Isuzu Sales Operation Cabang Lampung yang berlokasi di Jalan Raya Hajimena Km. 1,4 Pemanggilan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung yang berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data menggunakan tiga buah skala yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dibuat berdasarkan teori (Organ *et al.*, 2006), skala *International Personality Aitem Pool-Big Five Factor Marker 25* (IPIP-BFM-25) yang disusun berdasarkan teori Goldberg (1992) dan telah dimodifikasi dari Skala (Akhtar & Azwar, 2018), dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang disusun berdasarkan teori (Bass *et al.*, 2003) dan telah dimodifikasi dari skala pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika, 2020). Metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda melalui *software IBM SPSS Statistics 25.0 for windows*. Adapun definisi operasional pada ketiga variabel yang terdapat di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi, yang melampaui tugas-tugas pekerjaan yang ditetapkan dan tidak termasuk dalam kewajiban formal karyawan yang dapat memberikan dukungan efektif bagi kelangsungan organisasi.

2. Dimensi *Big Five Personality*

Dimensi *big five personality* merupakan konsep yang mengacu pada lima dimensi utama kepribadian manusia yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuriticism*, yang memberikan gambaran tentang perbedaan-perbedaan individu dalam berbagai aspek kepribadian mereka.

3. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses penafsiran karyawan terhadap suatu pengalaman atau pengetahuan yang diperoleh dari berbagai aspek kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan atau telah diterapkan oleh pemimpinnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap skala OCB, skala IPIP-BFM 25, dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas pada ketiga skala dilakukan dengan perhitungan statistik menggunakan program *software SPSS IBFM 25 for windows*. Aitem-aitem dari skala tersebut dapat dipilih jika nilai kolerasi aitem-total lebih dari atau sama dengan $p \geq 0,30$, sebaliknya sebuah aitem dikatakan tidak valid atau gugur jika memiliki nilai koefisien kurang dari $p < 0,30$ (Azwar, 2016). Skala-skala yang telah diuji memiliki hasil reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

1. Hasil Uji Coba Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala OCB yang terdiri dari 40 aitem yang telah diuji coba, menunjukkan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,332 hingga 0,792, kemudian pada uji koefisien reliabilitas skala OCB memperoleh angka $\alpha = 0,922$ yang menandakan bahwa aitem reliabel.

Tabel 1. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala *Organizationa Citizenship Behavior*

No	Aspek	Aitem Total	Valid	Gugur	Koefisien Korelasi
1	<i>Alturism</i>	8	8	0	0,372-0,792
2	<i>Conscientiousness</i>	8	8	0	0,344-0,671
3	<i>Sportmanship</i>	8	7	1	0,441-0,731
4	<i>Courtesy</i>	8	6	2	0,332-0,762
5	<i>Civic Virtue</i>	8	7	1	0,348-0,580
Total		40	36	4	0,332-0,792

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

2. Hasil Uji Coba Skala *International Personality Aitem Pool-Big Five Factor Marker 25 (IPIP-BFM-25)*

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala IPIP-BFM-25 yang terdiri dari 25 aitem yang telah diuji coba, menunjukkan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,331 hingga 0,671, kemudian pada uji koefisien reliabilitas skala IPIP-BFM 25 memperoleh angka $\alpha = 0,848$ yang menandakan bahwa aitem reliabel.

Tabel 2. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala *International Personality Aitem Pool-Big Five Factor Marker 25*

No	Aspek	Aitem Total	Valid	Gugur	Koefisien Korelasi
1	<i>Extraversion</i>	5	4	1	0,331-0,671
2	<i>Agreeableness</i>	5	4	1	0,423-0,652
3	<i>Conscientiousness</i>	5	4	1	0,371-0,603
4	<i>Neuroticism/ Emotional Stability</i>	5	4	1	0,379-0,579
5	<i>Intellect/OpennessTo Experience</i>	5	5	0	0,362-0,568
Total		25	21	4	0,331-0,671

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

3. Hasil Uji Coba Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 24 aitem yang telah diujicoba, menunjukkan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,348 hingga 0,765, kemudian pada uji koefisien reliabilitas skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional memperoleh angka $\alpha=0,817$ yang menandakan bahwa aitem reliabel.

Tabel 3. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	Aitem Total	Valid	Gugur	Koefisien Korelasi
1	<i>Idealized Influence</i>	6	4	2	0,493-0,749
2	<i>Individually Considerate</i>	6	6	0	0,348-0,765
3	<i>Intellectually Stimulating</i>	8	6	2	0,373-0,651
4	<i>Inspirational Leadership/Motivation</i>	4	4	0	0,525-0,675
Total		24	21	4	0,348-0,765

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan suatu uji yang dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian, tujuannya agar mendapatkan data yang layak dan memenuhi standar untuk dilakukan penelitian. Diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

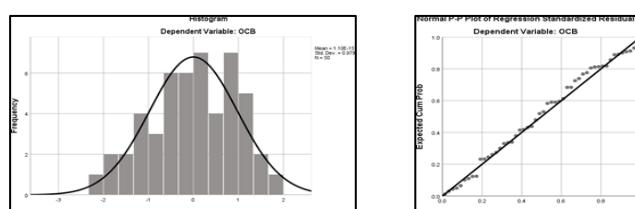
Uji normalitas memiliki tujuan agar dapat mengetahui apakah data pada variabel bebas maupun variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode visual dan Shapiro-Wilk. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Coba Normalitas Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.72	50	.200*	.975	50	.352

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan Berdasarkan hasil data diatas, dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi data memiliki nilai sebesar 0,352 yang artinya data terdistribusi normal karena nilai (p)> 0,05. Selanjutnya, peneliti melakukan uji normalitas dengan residual secara visual. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat bentuk histogram maupun Q-Q Plots. Berikut merupakan hasil uji normalitas secara visual:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan gambar visualisasi uji normalitas dengan kurva histogram dan Q-Q Plots pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, karena bentuk kurva histogram residual membentuk kurva seperti lonceng terbalik dan titik-titik pada P-P Plot residual menyebar tidak jauh dari garis lurus maka datatersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel terikat dengan kedua variabel bebas pada penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji coba linearitas melalui *test of linearity*:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

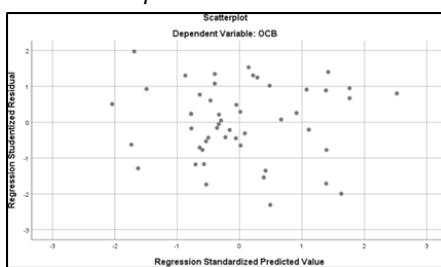
OCB*IPIP BFM 25	<i>Test of Linearity</i>	
	<i>Between Groups</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Linearity</i>	.000
	<i>Deviation from Linearity</i>	.057
OCB* Persepsi terhadap Gaya	<i>Between Groups</i>	<i>Sig.</i>
Kepemimpinan	<i>Linearity</i>	.000
Transformasional	<i>Deviation from Linearity</i>	.350

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan hasil uji lineritas (Tabel 5), diketahui bahwa nilai signifikansi (*p*) $.000 < (.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel membentuk pola yang linear. Lebih lanjut, nilai *Sig. deviation from linearity* dari kedua variabel bebas menunjukkan nilai $> (.05)$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat letak titik-titik data pada diagram pencar *scatterplot*. Berikut merupakan hasil uji coba heteroskedastisitas melalui diagram pencar *scatterplot*:



Gambar 2. Hasil Uji Grafik Scatterplot

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik yang ada pada garis *plot* tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homogen.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diliat dari *Tolerance Value* atau

Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance > 0,2 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Jika nilai tolerance < 0,2 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Asumsi Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
(constant)			
BFP	.655	1.527	Tidak terjadi multikolinieritas
PGKT	.655	1.527	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

*Keterangan:

BFP : Big Five Personality

PGKT : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen lebih dari 0,2 dan nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independent tidak terdapat gejala multikolinieritas, yang berarti asumsi terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut adalah uji hipotesis yang dilakukan:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

Model	F	Sig.
Regression	21.102	.000
Residual		

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, dihasilkan nilai F hitung sebesar 21.102 dengan nilai signifikansi sebesar .000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (.05), artinya *big five personality* (X_1) dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	.473

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar .473 atau sama dengan 47,3%. Nilai tersebut bermakna bahwa variabel *big five personality* (X_1) dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial. Berikut ini adalah hasil uji statistik parsial:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	β	t	Sig.
(constant)		3.090	.003
Big Five Personality	.425	3.251	.002
Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	.346	2.642	.011

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa nilai koefisien (β) dari *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif dengan nilai sig. masing-masing sebesar .003 dan .002. Nilai Sig. $< (.05)$, artinya adanya hubungan yang signifikan antara *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*.

4. Uji Korelasi Perason (*Product Moment*)

Uji korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel. Penelitian lebih lanjut mengenai dimensi *big five personality* yang diujikan untuk mengetahui hubungan yang signifikan pada dimensi *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai berikut uraiannya:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment Dimensi Big Five Personality

Dimensi Big Five	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Openness to Experience/Intellect	.561	.000	Positif Signifikan
Conscientiousness	.328	.020	Positif Signifikan
Extraversion	-.079	.585	Negatif Tidak Signifikan
Agreeableness	.599	.000	Positif Signifikan
Neuroticism/Emotional Stability	.676	.000	Positif Signifikan

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

Berdasarkan pada Tabel 10, diketahui bahwa dimensi *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* memiliki hubungan positif signifikan dengan (p) $< (.05)$, artinya semakin tinggi *openness to experience*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* maka *organizational citizenship behavior* karyawan semakin meningkat. Sementara itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior*, dengan nilai (p) $> (.05)$.

5. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Penelitian

Tabel 11. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Variabel	Koefisien Korelasi	β	SE	SE Total	SR	SR Total
BFP	.628	.425	26,7%		56,4%	
PGKT	.596	.345	20,6%	47,3%	43,6%	100%

Sumber: data diolah dari SPSS 25, Oktober (2023)

*Keterangan :

BFP : Big Five Personality

PGKT : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan dari Tabel 11 dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 26,7% dan sumbangan efektif variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 20,6%. Lebih lanjut, berdasarkan dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sumbangan relatif *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 56,4% dan sumbangan relatif variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 43,6%

Lebih lanjut, peneliti kemudian mengidentifikasi sumbangan efektif masing-masing dari dimensi *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimensi *big five personality* terdiri dari lima dimensi yaitu, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuriticism*. Maka untuk sumbangan efektif pada masing-masing dimensi *big five personality* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Sumbangan Efektif Dimensi Big Five Personality Secara Terpisah

Dimensi Big Five Personality	β	Cross Product	Regresi	SE. Dimensi	SE. Dimensi Total
Openness to Experience	1.554	560.220		7.74%	
Conscientiousness	1.663	216.160		3.20%	
Extraversion	-0.986	-82.540	3003.996	0.72%	26.7%
Agreeableness	1.495	490.140		6.51%	
Neuriticism	1.381	695.080		8.53%	
Neuriticism	1.381	695.080		8.53%	

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat diketahui sumbangan efektif dari masing-masing dimensi *big five personality* yang di berikan oleh *openness to experience* sebesar 7,74%, lalu sumbangan efektif yang di berikan oleh *conscientiousness* sebesar 3,20%, *extraversion* sebesar 0,72%, sumbangan efektif yang diberikan oleh *agreeableness* sebesar 6,51%, dan sumbangan efektif yang diberikan *neuroticism* sebesar 8,53%, sehingga untuk total sumbangan efektif pada dimensi *big five personality* secara keseluruhan sebesar 26,7%.

Pembahasan

Pada penelitian ini didapatkan hasil uji hipotesis diperoleh $p=.000$ dengan nilai $p < .05$ dan nilai $R= .473$ yang berarti bahwa *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional bernilai

positif terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu semakin tinggi tingkat *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan judul "Hubungan antara Kepribadian *Big Five* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang artinya, semakin tinggi kepribadian pegawai maka semakin meningkatkan OCB pegawai.

Berdasarkan penelitian lebih lanjut mengenai *big five personality* menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara dimensi *opennes to experience* dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai (*p*) < 0,05 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 7,74%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *opennes to experience*, maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan semakin rendah *opennes to experience* maka semakin rendah OCB padakaryawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniyadi *et al.*, 2020) serta (Hamidah, 2022) yang menemukan bahwa dimensi *openness to experience* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Individu dengan *openness to experience* tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahu dan penasaran yang tinggi, imajinasinya aktif, dan terbuka. Sebaliknya, individu dengan *openness to experience* rendah cenderung memiliki rasa tidak puas terhadap sesuatu (Feist *et al.*, 2010). Oleh karena itu, karyawan bersedia bekerja melebihi standar organisasi karena ketertarikannya untuk belajar hal-hal baru. Sebaliknya, karyawan dengan *openness to experience* rendah cenderung tidak memiliki keinginan untuk bekerja melebihi standar organisasi karena tidak memiliki ketertarikan dengan hal-hal baru.

Hasil lebih lanjut mengenai hubungan antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior* yaitu menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang positif signifikan dengan nilai (*p*) < 0,05 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 3,20%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *conscientiousness*, maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan semakin rendah *conscientiousness* maka semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniyadi *et al.*, 2020) serta (Feist *et al.*, 2010) yang menemukan bahwa dimensi *conscientiousness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Individu dengan *conscientiousness* tinggi cenderung dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sebaliknya, individu dengan *conscientiousness* rendah cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan (Feist *et al.*, 2010). Oleh karena itu, karyawan secara sukarela mengambil tanggung jawab di luar darideskripsi pekerjaannya dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh. Sebaliknya, karyawan dengan *conscientiousness* rendah cenderung enggan untuk melakukan tugas ekstra atau mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas pokok mereka karena kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Hasil lebih lanjut mengenai hubungan antara dimensi *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior* yaitu menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan

yang positif signifikan dengan nilai (p) < 0,05 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 6,51%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *agreeableness*, maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan semakin rendah *agreeableness* maka semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniyadi *et al.*, 2020) yang menemukan bahwa dimensi *agreeableness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Individu dengan *agreeableness* tinggi merupakan pribadi yang murah hati, pengalah, mudah menerima, serta mempunyai perilaku baik. Sebaliknya, individu dengan *agreeableness* rendah merupakan pribadi yang pelit, tidak ramah, penuh curiga, mudah sekali kesal, dan suka mengkritik seseorang atau rekan kerja (Feist *et al.*, 2010). Oleh karena itu, karyawan dapat bertoleransi pada situasi yang kurang menyenangkan di lingkungan tempat kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *agreeableness* rendah cenderung kurang mampu menghadapi situasi yang dirasa kurang menyenangkan karena mereka kurang toleran terhadap suatu keadaan.

Hasil lebih lanjut mengenai hubungan antara dimensi *extroversion* dengan *organizational citizenship behavior* yaitu menunjukkan hasil bahwa tidak adanya hubungan yang positif signifikan dengan nilai (p) > 0,05 dan dengan nilai sumbangan efektif sebesar 0,72%. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *extroversion*, tidak menentukan tinggi rendahnya tingkat OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniyadi *et al.*, 2020) serta (Rachmawati & Indrawati, 2023) yang menemukan bahwa dimensi *extroversion* tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Lebih lanjut, (Mosalaei *et al.*, 2014) melakukan penelitian serupa dengan penelitian ini menyatakan bahwa trait *extraversion* tidak berhubungan dengan OCB, karena disebabkan oleh konteks pekerjaan yang berbeda.

Hasil lebih lanjut mengenai hubungan dimensi *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan dengan nilai dengan nilai (p) < 0,05 dan memberikan sumbangan efektif sebesar 8,53%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *neuroticism*, maka semakin tinggi OCB pada karyawan dan semakin rendah *neuroticism* maka semakin rendah OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamidah, 2022) pada karyawan tenaga kesehatan yang menemukan bahwa dimensi *neuroticism* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB. Pada penelitiannya ini, *neuroticism* yang tinggi pada karyawan tenaga kesehatan dapat disebabkan karena karakteristik pekerjaan seorang tenaga kesehatan yang dituntut untuk cepat tepat dan tanggap dalam menangani pasien dan seringkali dihadapkan pada situasi-situasi darurat. Dengan demikian, tingkat *neuroticism* yang tinggi pada karyawan dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini mungkin karena tingkat *neuroticism* yang tinggi membuat karyawan lebih cenderung untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mencapai hasil kinerja yang baik.

Selain *big five personality*, dalam penelitian ini juga menemukan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional turut mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan keduanya memiliki hubungan yang positif signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amarta, 2022) dengan judul "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) pada Karyawan Hotel Garis Depan

(*Frontline*) di Kota Batu, di mana penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*, hal ini berarti semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sarwadhamana *et al.*, 2021) dalam penelitiannya terhadap perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di rumah sakit tersebut dengan arah korelasi positif.

Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional kepada karyawannya dapat mendorong terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut (Bass *et al.*, 2003) perilaku pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya, mengenali kebutuhan dan kemampuan bawahannya, dapat mendorong *optimisme* dan *antusiasme* bawahannya, serta memberikan umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan akan mendapatkan kepercayaan bawahan, bawahan akan terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan, timbulnya rasa *optimisme* bawahan dalam melakukan tugas pekerjaannya dan bawahan akan merasakan perhatian dan pengakuan atas kebutuhan dan potensi mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin akan memunculkan persepsi karyawan terhadap perilaku atasan semacam itu, yang pada akhirnya mendorong timbulnya perilaku altruistik atau saling membantu antar rekan kerja meski hal tersebut bukan merupakan bagian dari deskripsi formal pekerjaannya atau dalam hal ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (Rodrigues & Ferreira, 2015).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif signifikan antara *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Lampung. Artinya, semakin tinggi *big five personality* dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Adapun sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen dari penelitian ini adalah *big five personalities* = 26,7% dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional = 20,6% yang kemudian secara bersama-sama keduanya mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 47,3%. Berdasarkan penelitian lebih dalam terdapat hubungan yang positif signifikan antara dimensi *openness to experience, conscientiousness, extroversion, agreeableness, neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior*, sedangkan pada dimensi *extroversion* tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dengan *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, H., & Azwar, S. 2018. *Development and Validation of a Short Scale for Measuring Big Five Personality Traits: the IPIP-Bfm-25 Indonesia*. Journal of Innovation in Psychology, Education and Didactics, 22(2), 167-174.
<http://ipip.ori.org/index.htm>

- Amarta, P. S. 2022. Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Garis Depan (Frontline) di Kota Batu [Sanata Dharma University]. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/43281>
- Azwar, S. 2016. Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. 2003. *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Feist, J., Handriatno, & Feist, G. J. 2010. Teori Kepribadian (2nd ed.). Salemba Humanika.
- Gunawan, R. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. Agora, 4(1), 60–66. <https://media.neliti.com/media/publications/36504-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-organizational-citizenship-behav.pdf>
- Hamidah. 2022. Hubungan Antara Kepribadian Big Five dan Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tenaga Kesehatan.
- Kurniyadi, K., Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. 2020. Hubungan Big Five Personality dengan OCB Pada PNS Gen Y di Instansi X. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 6(1), 13–30. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i1.1885>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. 2018. *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*. Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- MAHARDIKA, F. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Honorer Pppptk Bbl Medan. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang <http://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/603>
- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. 2014. *The Relationship between Wellness Behavior Traits and Organizational Citizenship Behavior Traits*. Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences, 3 (May 2014), 11–15.
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Purwana, D., Marsofiyati, & Widyanti, J. 2021. *The Effect of Big Five Personality and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in PT Arkonine*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi, 2(4), 1–27.
- Rachmawati, A., & Indrawati, E. S. 2023. Hubungan Antara Kepribadian Extraversion Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Satpam Outsourcing di Universitas Diponegoro. Jurnal Empati, 12(6), 482–489. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.29040>

- Rodrigues, A. de O., & Ferreira, M. C. 2015. *The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors*. Psico-USF, 20(3), 493-504. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200311>
- Sambung, R., & Iring. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB Dengan Komitmen Sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(April), 1-16.
- Sarwadhamana, R. J., Sumarni, S., & Yuliandari, N. 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 191-197. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.3.2021.191-197>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Third)*. Raja Grafindo Persada.