

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati

Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia

E-mail: eflina@ui.edu

Abstrak

Efektivitas tim kerja ditentukan oleh kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi, bekerjasama, membagi informasi dan toleransi pada perbedaan yang terdapat di dalam tim. Semua kemampuan-kemampuan tersebut tercakup dalam perilaku *extra-role*, yang juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat antecedens OCB pada subyek karyawan di industri proses Indonesia. Dari analisis regresi berganda diketahui bahwa *trait* kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap OCB di Indonesia.

Abstract

The Influence of Trait Personality and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. Team effectivity is determined by its members ability to communicate, collaborate, share information, and tolerate differences among them. All the abilities are examples of organizational citizenship behavior (OCB). The purpose of this research is to investigate antecedents of OCB on employees in a process industry in Indonesia. The result showed the significant effects of trait personality and organizational commitment on OCB in Indonesia.

Keywords: organizational citizenship behavior, trait personality, organizational commitment, work teams.

1. Pendahuluan

Akhir-akhir ini dinamika kerja di organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*work teams*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Kesulitan bekerja dalam tim terutama dialami oleh banyak karyawan di negara-negara Barat, karena budaya nasional mereka yang sangat individualistik. Tambahan pula, sebelum menerapkan tim kerja, lingkungan kerja di negara-negara barat bersifat kompetitif yang menghargai pencapaian individual (Robbins, 2001). Oleh karena itu, tim diharapkan berkembang di negara-negara yang mempunyai nilai kolektivistik tinggi. Menurut Hofstede (1991), Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai

nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia.

Semua kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki individu yang bekerja di dalam tim seperti yang telah dikemukakan sebelumnya termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, 1964).

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB

disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok *OCB* adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Menurut Organ (1988), *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Organ (1988), *OCB* terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Penelitian tentang *OCB* di Indonesia tampaknya belum pernah dilakukan, padahal topik ini sudah banyak dibicarakan dalam pembahasan perilaku organisasi akhir-akhir ini, bahkan telah menjadi salah satu variabel dependen utama dalam penelitian perilaku organisasi (Robbins, 2001). Alasan di atas mendasari penelitian *OCB* ini. Selain itu, penelitian *OCB* sangat penting dilakukan di Indonesia karena akhir-akhir ini banyak organisasi di Indonesia menerapkan sistem tim kerja. Di samping itu, sekarang ini terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan, misalnya, perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap

ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, organisasi itu akan lebih tergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan mereka. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharapkan menampilkan *OCB*.

Dalam meneliti penyebab perilaku individu, sebaiknya dipertimbangkan faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut. Maka peneliti memilih dua variabel, yaitu variabel sikap kerja (antara lain komitmen organisasi) dan faktor kepribadian (antara lain *traits* kepribadian). Peneliti berpendapat bahwa kedua faktor tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* karyawan. Dari penelitian literatur, tampaknya belum ada penelitian terhadap *OCB* yang secara khusus melihat pengaruh faktor komitmen organisasi dan faktor kepribadian dengan memakai *trait* kepribadian *Big Five* secara bersama-sama. Dengan demikian, permasalahan utama dari penelitian ini adalah sejauhmana variabel komitmen organisasi dan variabel *trait* kepribadian secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *OCB*.

Peneliti menduga variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *OCB* dibandingkan variabel sikap kerja terhadap *OCB* pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*. Di samping itu, karena karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong-menolong (Koentjaraningrat dalam Adriansyah, 2003) dan peringkat Indonesia yang tinggi dalam dimensi kolektivisme (Hofstede, 1991) maka bangsa Indonesia diduga akan menampilkan *OCB* yang tinggi. Menurut Moorman dan Blakely (1995), individu yang memiliki nilai kolektivistik tinggi cenderung menimbulkan *OCB* yang tinggi pula.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang terdiri atas tiga bagian, yaitu alat ukur kepribadian lima besar dari Costa dan McCrae (1992), alat ukur komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1997) yang dimodifikasi oleh Ali Nina (2002), dan alat ukur *organizational citizenship behavior* yang dimodifikasi oleh peneliti dari Konovsky dan Organ (1995). Perhitungan statistik yang digunakan untuk pengujian

pada hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan SPSS 10.0.

3. Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Gambaran Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan di sebuah industri proses yang menerapkan sistem tim kerja dan sedang mengalami perampingan organisasi. Responden telah menjadi karyawan di perusahaan tersebut selama minimal 1 tahun.

Dari 300 kuesioner yang disebar, kuesioner yang layak diolah lebih lanjut adalah 222 kuesioner.

Berdasarkan usia yang dikelompokkan berdasarkan teori perkembangan karir individu Hall (dalam Robbins & Coulter, 1996), 4,5% responden berada pada tahap *exploration* (usia ≤ 25 tahun), 51,8% responden berada pada tahap *establishment* (usia 26-35 tahun), dan 43,7% responden berada pada tahap *mid career* dan *late career* (usia 36-55 tahun).

Berdasarkan masa kerja menurut Morrow and McElroy (1987), 33,29% responden memiliki masa kerja 2-10 tahun (*advancement stage*), dan 61,71% responden memiliki masa kerja di atas 10 tahun (*maintenance stage*).

Berdasarkan tingkat pendidikan, 59% responden lulusan SLTA/ sederajat sampai dengan D3, dan 41% responden lulusan S1-S3.

Berdasarkan status pernikahan, 86,94% responden berstatus menikah dan 13,06% responden berstatus tidak menikah.

Berdasarkan status kepangkatan, 6,8% responden adalah staf *top management* (eselon 1-2), 41,9% responden staf *middle management* (eselon 3-4), dan 51,3% responden adalah non staf pelaksana (eselon 5-6).

Gambaran Skor Variabel Penelitian

Tabel 1. Gambaran Skor Variabel *OCB* (N=222 orang)

Dimensi	Skor rata-rata	Deviasi standar
<i>Altruism</i>	4,5528	0,4692
<i>Courtesy</i>	4,6892	0,4671
<i>Sportmanship</i>	4,3321	0,5878
<i>Civic virtue</i>	4,4859	0,4887
<i>Conscientiousness</i>	4,9452	0,5114
Total <i>OCB</i>	4,5988	0,3642

Tabel 1 menunjukkan rata-rata tingkat *OCB* karyawan tergolong agak tinggi, demikian juga pada dimensi-dimensi *OCB*. Dengan demikian maka responden dalam penelitian ini termasuk karyawan yang suka membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan pekerjaan, cenderung menghindari konflik interpersonal dalam bekerja, rajin, bertanggung jawab, peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, dan dapat menolerir kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan manajemen perusahaan.

Komitmen organisasi terdiri atas komponen afektif (keinginan), normatif (kewajiban) dan kontinuans (pertimbangan untung rugi). Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor komitmen afektif karyawan agak tinggi, sedangkan skor normatif dan kontinuans tergolong sedang. Ini berarti karyawan yang menjadi responden penelitian ini merasa ingin terikat dengan perusahaan, wajib dan butuh terikat dengan perusahaan. Akan tetapi ada kemungkinan jika ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain, karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Tabel 3 menunjukkan skor *emotional instability* karyawan tergolong agak rendah, sementara skor *extraversion*, *openness to experience*, dan *agreeableness* tergolong agak tinggi. Skor karyawan pada *conscientiousness* tergolong tinggi. Ini berarti responden penelitian ini memiliki emosi yang stabil, mudah bergaul, cukup kreatif, ingin tahu, baik hati dan bersedia menolong rekan kerja, serta bersedia bekerja keras dan menyelesaikan tugasnya dengan tuntas.

Tabel 2. Gambaran Skor Variabel Komitmen Organisasi (N=222 orang)

Komponen	Skor rata-rata	Deviasi standar
Afektif	4,6271	0,5893
Normatif	3,5000	0,8982
Kontinuans	3,2953	0,6705

Tabel 3. Gambaran Skor Variabel *traits* Kepribadian (N=222 orang)

<i>Traits</i>	Skor rata-rata	Deviasi standar
<i>Emotional Instabilty</i>	2,7322	0,7090
<i>Extraversion</i>	4,5861	0,5794
<i>Openness to experience</i>	4,2505	0,7164
<i>Agreeableness</i>	4,3183	0,6652
<i>Conscientiousness</i>	5,0120	0,4968

Hasil Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *OCB* total.

Variabel bebas	β	t	Sig. t
K. afektif	0,360	5,897	0,000*
<i>Extraversion</i>	0,222	3,203	0,002*
K. Kontinuans	-0,167	-2,871	0,004*
<i>Openness to exp.</i>	0,153	2,580	0,011*
<i>Conscientiousness</i>	0,161	2,383	0,018*
<i>Multiple R</i>	3,650		
R ²	0,422		
F	31,586		
Signifikansi	0,000*		

Signifikan pada $\alpha = 0.05$

Dari Tabel 4 diketahui proporsi *OCB* total yang diterangkan oleh *trait* kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama adalah sebesar 42.2%. Selebihnya (57.6%) disebabkan oleh variabel-variabel lain.

Trait kepribadian yang berpengaruh terhadap *OCB* total adalah *trait extraversion*, *openness to experience*, dan *conscientiousness*. Sementara itu, komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *OCB* total adalah komitmen afektif dan komitmen kontinuans.

Penelitian ini juga mengungkap pengaruh *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi-dimensi *OCB*, seperti yang dijelaskan pada paragraf-paragraf berikut. Hal ini perlu dilakukan karena ada dugaan bahwa setiap dimensi *OCB* memiliki antesedennya masing-masing.

Dari hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *altruism*, secara bersama-sama *trait extraversion* dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *altruism* sebesar 23,5%.

Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *courtesy* menunjukkan *trait extraversion*, *openness to experience*, *conscientiousness* dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *courtesy* sebesar 30,5%.

Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *sportsmanship* menunjukkan *trait agreeableness* dan *emotional instability* berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *sportsmanship* sebesar 10,5%. Tidak satu pun

komponen komitmen yang berpengaruh pada dimensi ini.

Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *civic virtue* menunjukkan *trait extraversion*, *openness to experience*, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *civic virtue* sebesar 36%.

Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *conscientiousness* menunjukkan *trait conscientiousness*, *openness to experience*, komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *conscientiousness* sebesar 36,5%

Dari hasil di atas terlihat bahwa masing-masing komponen komitmen organisasi dan *trait* kepribadian memiliki kekuatan pengaruhnya sendiri terhadap dimensi-dimensi *OCB*. Komitmen afektif mempengaruhi hampir semua dimensi *OCB* kecuali dimensi *sportsmanship*. Komitmen normatif hanya mempengaruhi dimensi *civic virtue*, sedangkan komitmen kontinuans berpengaruh negatif terhadap dimensi *civic virtue* dan *conscientiousness*. Sementara itu, *trait extraversion* mempengaruhi dimensi *altruism*, *courtesy*, dan *civic virtue*; *trait openness to experience* berpengaruh pada dimensi *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness*; *trait conscientiousness* berpengaruh pada dimensi *courtesy* dan *conscientiousness*; *trait emotional instability* berpengaruh negatif terhadap dimensi *sportsmanship*.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh faktor kepribadian terhadap *OCB* dan pengaruh faktor sikap kerja terhadap *OCB* di negara-negara barat sudah cukup banyak dilakukan, akan tetapi peneliti-peneliti yang menggunakan kepribadian lima besar sebagai prediktor *OCB* hanya menemukan *trait conscientiousness* dan *agreeableness* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Bahkan Organ (1994) menemukan tak satu pun *trait* kepribadian berpengaruh terhadap *OCB*.

Berbeda dengan hasil penelitian yang ada, pada penelitian ini terlihat bahwa kelima *trait* dalam kepribadian lima besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dan dimensi-dimensinya. Peneliti mencoba menjelaskan fenomena ini dari sudut pandang budaya. Peneliti berpendapat bahwa kemungkinan besar *traits* kepribadian (kecuali *trait conscientiousness*) tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB* di negara barat karena prinsip *sosial exchange* yang mereka yakini lebih mendasari perilaku *OCB*. Itulah sebabnya dalam banyak penelitian *OCB* di negara-negara barat kepuasan kerja lebih banyak muncul sebagai determinan utama *OCB*. Di samping itu,

karyawan di negara-negara tersebut memiliki prinsip etika kerja protestan (*Protestant Work Ethic-PWE*) yang digambarkan oleh Weber (dalam Tang & Ibrahim, 1998) sebagai etika kerja keras, produktif, dan tidak mentolerir kemalasan. Dalam penelitiannya, Tang & Ibrahim (1998) menemukan bahwa prinsip PWE berkorelasi kuat dengan dimensi *altruism* dari *OCB*. Karena Prinsip PWE mirip dengan *trait conscientiousness*, maka dalam sebagian penelitian di dunia barat ditemukan hanya *trait conscientiousness* berpengaruh terhadap *OCB*.

Pengaruh yang signifikan dari *trait* kepribadian lima besar terhadap *OCB* dalam penelitian ini disebabkan karena karyawan Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan "rasa" dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam Adriansyah, 2003). Nilai kebersamaan, yang oleh Hofstede (1991) diberi istilah kolektivisme, ditunjukkan oleh *trait extraversion* yaitu mudah bergaul dan suka berteman, sehingga seringkali mempunyai cara untuk menciptakan ikatan-ikatan "keluarga" dengan orang lain yang tidak mempunyai hubungan darah tetapi secara sosial dekat dengannya. Nilai kebersamaan tercermin dalam *trait agreeableness* yaitu ramah, baik hati, mudah bekerjasama, penuh toleransi, dan suka menolong orang lain, dan *trait openness to experience* yaitu empati, serta *trait emotional stability* yang tinggi yaitu tenang dan memiliki emosi yang stabil. Individu yang tinggi pada ketiga *trait* ini cenderung mampu menjaga keharmonisan dalam hubungan yang kurang nyaman dalam bekerja, dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moorman dan Blakely (1995) dan Van Dyne dkk. (2000) yang menemukan bahwa kolektivisme berpengaruh positif terhadap *OCB*.

Penelitian ini menemukan bahwa *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *OCB* total. Hal ini sejalan dengan pendapat peneliti bahwa agar mampu menjadi teman yang baik bagi rekan kerja atau karyawan baru, karyawan harus mempunyai *trait extraversion* yang tinggi, yang berarti mudah bergaul, banyak teman, banyak bicara dan aktif. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Van Scotter dan Motowildo (1996) yang menemukan bahwa *trait extraversion* sangat kuat berkorelasi dengan *OCB*.

Trait openness to experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness* serta *OCB* total. Hal ini sejalan dengan pendapat peneliti bahwa karyawan yang memiliki *trait openness to experience* yang tinggi memiliki sikap ingin tahu, empati dan kreatif. Oleh karena itu, ia dapat menampilkan *OCB* yang tinggi

seperti membantu rekan kerja menyelesaikan masalah mereka dan membantu organisasinya mencapai tujuan.

Trait agreeableness berpengaruh positif dan signifikan hanya pada dimensi *sportsmanship*. Ini berarti, karyawan yang memiliki *trait agreeableness* tinggi adalah karyawan yang bersedia menolong rekan kerja dan atasan serta bawahannya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan yang baik hati dan penuh toleransi (memiliki *trait agreeableness* yang tinggi) adalah karyawan yang mampu menorelir situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Van Scooter dan Motowildo (1996) yang menemukan korelasi yang kuat antara *trait agreeableness* dan *OCB*.

Trait conscientiousness berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *courtesy* dan *conscientiousness*, serta *OCB* total. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2001) yang menduga bahwa hanya *trait conscientiousness* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkannya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.

Adanya pengaruh negatif yang signifikan dari *trait emotional instability* terhadap dimensi *sportsmanship* dari *OCB* mengindikasikan bahwa orang yang memiliki emosi stabil mampu menahan diri sehingga tidak mengeluh terhadap kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan pihak manajemen, dan mampu menorelir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

Pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *OCB* sejalan dengan hasil penelitian Scholl (1981) dan Schappe (1998) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor *OCB* yang lebih signifikan dibandingkan kepuasan kerja.

Komponen komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* serta *OCB* total. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung senang membantu rekan kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi. Hasil ini sejalan

dengan penelitian Meyer dkk. (1993) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan *OCB*.

Selanjutnya, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari komitmen normatif terhadap dimensi *civic virtue* dari *OCB*. Hal ini berarti karyawan yang merasa wajib terikat pada perusahaan cenderung akan terlibat dalam kegiatan-kegiatan perusahaan dan peduli terhadap kelangsungan perusahaan. Komitmen normatif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada dimensi-dimensi yang lain dan *OCB* total. Kemungkinan hal ini disebabkan perasaan wajib untuk tetap tinggal di perusahaan merupakan perasaan karyawan terhadap perusahaan secara makro, sehingga mereka akan menampilkan perilaku-perilaku yang makro pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1997) yang mengatakan perasaan wajib yang dirasakan karyawan akan memotivasi mereka untuk berperilaku baik dan melakukan hal-hal yang benar untuk organisasi hanya secara makro.

Pengaruh negatif dari komitmen kontinuas terhadap dimensi *civic virtue*, *conscientiousness* dan *OCB* total mengindikasikan bahwa karyawan yang terikat dengan perusahaan karena pertimbangan untung rugi cenderung tidak bersedia menampilkan perilaku-perilaku yang tidak mendapatkan *reward* sehingga karyawan tersebut tidak dapat diharapkan peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan, tidak suka bekerja keras, dan tidak mau mengambil tanggung jawab ekstra.

4. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Semakin tinggi *trait extraversion* yang ditampilkan dalam bentuk mudah bergaul dan aktif, *trait openness to experience* yang ditampilkan dalam bentuk imajinatif dan kreatif, *trait conscientiousness* yang ditampilkan dalam bentuk bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada keberhasilan. Semakin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka semakin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung ia membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menolerir situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan;
2. Semakin tinggi keterikatan karyawan karena pertimbangan untung rugi, maka karyawan tersebut tidak dapat diharapkan untuk membantu penyelesaian tugas rekan kerja dan atasan, mencegah masalah dalam bekerja, memberi

semangat dan penguatan, dan membantu organisasi secara keseluruhan, serta tidak dapat menolerir situasi yang kurang ideal di tempat kerja, tidak peduli pada kelangsungan hidup perusahaan dan kurang mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan.

Daftar Acuan

Adriansyah, A. 2003. "Pengaruh kebudayaan suku bangsa terhadap hubungan antara perilaku pemimpin dengan kepuasan kerja bawahan: Kajian pada kelompok kebudayaan suku Jawa dan Minang." Tesis Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Ali Nina, Liche Seniati. 2002. "Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia." Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Costa, P.T., & R.R. McCrae. 1992. *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Hofstede, G.H. 1991. *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.

Katz, D. 1964. "The motivational basis of organizational behaviour", dalam *Behavior Science*. 9, halaman: 131- 133.

Konovsky, M.A., & D.W. Organ. 1995. "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behaviour" In press, *Journal of Organizational Behavior*.

Meyer, J.P., & N.J. Allen. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication.

Meyer, J.P., N.J. Allen., & C.A. Smith. 1993. "Commitment to organizational and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", dalam *Journal of Applied Psychology*. 78, halaman: 538 – 551.

Moorman, R.H. & G.L. Blakely. 1995. "Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior", dalam *Journal of Organizational Behavior*. 16, halaman: 127 – 142.

Morrow, P.C. & J.C. McElroy. 1987. "Work commitment and job satisfaction over three career stage", dalam *Journal of Vocational Behavior*. 30, halaman: 330 – 346.

Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*, (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S.P. & M. Coulter. 1996. *Management*, 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Schappe, S.P. 1998. "The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior", dalam *Journal of Psychology*. 132, halaman: 277 – 291.

Scholl, R.W. 1981. "Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force", dalam *Academy of Management Review*. 6, halaman: 589 – 599.

Steers, R.M., L.W. Porter. & G.A. Bigley. 1996. *Motivation and leadership at work*. New York: McGraw-Hill.

Tang, T.L., & A.H.S. Ibrahim. 1998. "Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: Public personnel in the United States and in the Middle East", dalam *Public Personnel Management*. 27, halaman: 529 – 550.

Van Dyne, L. dkk. 2000. "Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting", dalam *Journal of Organizational Behavior*. 21, halaman: 3 – 23.

Van Scotter, J. R., & S.J. Motowidlo. 1996. "Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance: Evidence for two factors of contextual performance", dalam *Journal of Applied Psychology*, 81. halaman: 525 – 531.