

KEPRIBADIAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN

Nuraida Syahril¹
MM. Nilam Widyarini²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100 Depok 16424, Jawa Barat

Abstrak

Perilaku kewargaorganisasian atau *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku anggota perusahaan yang melebihi gambaran peranan yang diharapkan perusahaan, merupakan hal yang penting bagi efektivitas perusahaan. Mengingat pentingnya OCB maka perlu diidentifikasi faktor apa saja yang dapat menentukan tingkat OCB karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian (berdasarkan konsep kepribadian lima besar) dan kepemimpinan transformasional terhadap OCB. Penelitian dilakukan terhadap 61 karyawan sebuah perusahaan minyak nasional Area Jambi Region Sumatera. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepribadian yang terdiri dari *extraversión, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, openness to experience*, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB sebesar 48.3%.

Kata Kunci: kepribadian, kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaorganisasian

PERSONALITY, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Abstract

Organizational citizenship behavior (OCB) is company member behavior that running more effective role than company expected and plays significant role for the company effectiveness. The aim of this study is to know the effect of personality and transformational leadership to the level of employee OCB. Participants of this study is 61 Area Jambi Region Sumatra employees. This study use questionnaire for collecting data and multiple regression for the analysis. The result shows that transformational leadership and personality has 48,3% effect simultaneously to the OCB.

Key Words: personality, transformational leadership, OCB

PENDAHULUAN

Setiap organisasi usaha bersaing untuk mempertahankan eksistensinya di dalam ruang lingkup yang digeluti oleh organisasi tersebut. Dalam usaha untuk dapat bertahan di tengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan

bagi setiap jenis industri yang ada, terdapat sisi lain yang sangat positif bagi semua pihak, termasuk perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Segi positif ini antara lain perusahaan menciptakan strategi yang kreatif di dalam menghadapi persaingan-persaingan yang ada. Kreativitas itu sendiri timbul akibat

adanya pembelajaran yang berlanjut yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan berdasarkan pengalaman yang diperoleh sebelumnya.

Bantuan yang dapat diberikan oleh setiap anggota perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan tersebut antara lain dengan saling menolong antara masing-masing anggota, di luar deskripsi jabatan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Somech dan Drach-Zahavy (2004), perilaku anggota perusahaan yang melebihi dari gambaran peranan yang diharapkan perusahaan, tetapi merupakan hal yang penting dan bahkan sangat krusial bagi kelangsungan perusahaan, disebut perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior/OCB*).

Topik tentang *OCB* ini merupakan topik studi yang meluas dalam bidang Perilaku Organisasi beberapa tahun belakangan ini. Konsep *OCB* pertama kali dipopulerkan oleh Organ dan rekan kerjanya (Podsakoff dan MacKenzie, 1997). Setelah itu, banyak peneliti lain yang melakukan penelitian serupa, yang sangat menunjang perkembangan konsep *OCB*. Organ pernah mengajukan beberapa dimensi *OCB*, yaitu: *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness* (Organ, dkk., 2006).

Salah satu cara *OCB* meningkatkan efisiensi dari suatu organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja atau produktivitas para atasan (Podsakoff dan MacKenzie, 1997). Sebagai contoh, ketika karyawan yang sudah berpengalaman dengan sukarela membantu rekan kerja yang baru masuk untuk mempelajari segala sesuatu, hal ini akan membantu pekerja baru menjadi pegawai yang produktif lebih cepat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kelompok kerja atau unit.

Podsakoff dan MacKenzie (1997) menjelaskan bahwa *OCB* juga dapat meningkatkan efisiensi suatu organisasi dengan cara menghemat berbagai jenis

sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif. Misalnya, karyawan yang saling membantu satu sama lain mengenai masalah pekerjaan, yang memungkinkan manajer untuk mengalokasikan waktu lebih banyak pada tugas-tugas yang lebih produktif (seperti perencanaan yang strategis, mengamankan sumber-sumber yang bernilai, dan lainnya).

Salah satu faktor yang dapat diduga menentukan *OCB* adalah kepribadian masing-masing anggota. Organ dan Ryan (1995) telah menemukan adanya keterkaitan antara *OCB* dengan beberapa faktor Kepribadian Lima Besar (*The Big Five Personality*) yang meliputi *extraversion, agreeableness, emotional stability, conscientiousness, openness to experience*. Bagaimana kaitan antara kepribadian dengan *OCB* dalam konteks perusahaan di Indonesia, penulis tertarik untuk meneliti.

Hal lainnya yang nampaknya juga menentukan *OCB* adalah kepemimpinan. Para atasan di tiap-tiap perusahaan juga memainkan peranan yang sangat besar dalam usaha untuk mewujudkan *OCB* didalam perusahaan mereka, baik dengan mempunyai pengetahuan tentang *OCB* ataupun tidak. Tipe kepemimpinan yang diperlukan untuk mendukung *OCB* adalah tipe atasan yang mempunyai karisma yang tinggi diantara para bawahan, atasan yang berani mengeluarkan ide-ide kreatif yang baru, yang tentunya sangatlah diharapkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter, Podsakoff, MacKenzie dan Bommer (Zellars dkk., 2002), terdapat korelasi positif antara bawahan yang melakukan *OCB* dengan perilaku dalam pemimpin transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan yang memiliki karisma (Robbins dan Judge, 2007). Bagaimana

keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB dalam konteks perusahaan di Indonesia, penulis juga tertarik untuk meneliti hal ini.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui besarnya kontribusi dari kepribadian (Model Kepribadian Lima Besar), yang terdiri dari *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* terhadap OCB; kontribusi dari kepemimpinan transformasional terhadap OCB; kontribusi dari *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*, serta kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap OCB.

Penelitian ini dirasakan perlu dilakukan mengingat pentingnya OCB untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian mengenai OCB belum cukup banyak dilakukan di Indonesia.

Berdasarkan gambaran keterkaitan antara kepribadian dengan OCB dan juga antara kepemimpinan transformasional dengan OCB, maka penelitian ini mengajukan hipotesis (1) *extraversion* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, (2) *neuroticism* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, (3) *agreeableness* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, (4) *conscientiousness* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, (5) *openness to experience* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, (6) kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB, dan (7) model kepribadian lima besar (*Extraversion*, *Neuroticism*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Openness to Experience*) dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. X, perusahaan minyak nasional

Area Jambi Region Sumatera, yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun (dengan asumsi bahwa subjek sudah bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan yang ada didalamnya). Subjek penelitian ini sebanyak 61 karyawan, terdiri dari 48 pria dan 13 wanita. Tingkat pendidikan bervariasi: 44 orang berpendidikan SMA, 10 orang berpendidikan D3, dan 7 orang berpendidikan S1. Usia subjek juga bervariasi: 11 orang berusia antara 21-30 tahun, 23 orang berusia antara 31-40 tahun, dan 27 orang berusia di atas 40 tahun.

PT. X tersebut memiliki karyawan secara keseluruhan sebanyak 80 orang. Jam kerja antara jam 07.00 - 16.00 WIB, tetapi karyawan harus tetap bersedia jikalau terjadi keadaan darurat di lapangan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode angket atau kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari skala model kepribadian lima besar, skala kepemimpinan transformasional, dan skala OCB, dimana jenis skala yang digunakan adalah skala Likert. Pelaksanaan atau proses pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 1 November 2006 sampai dengan 10 November 2006.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik regresi ganda (*multiple regression*) dengan bantuan komputer program SPSS. Penggunaan analisis regresi berganda adalah untuk menganalisis baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dua variabel bebas, yaitu kepribadian dan kepemimpinan transformasional, terhadap variabel terikat, yaitu OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kategori (rendah, sedang, tinggi) subjek pada OCB, dilakukan perhitungan yang membandingkan rerata empirik (ME) dengan acuan rerata hipotetik dan standar deviasi hipotetik (yang dimungkinkan). Berdasarkan perhi-

tungan, diketahui $ME\ OCB = 115.77$; $MH - 1.5\ SD_H = 54$; $MH + 1.5\ SD_H = 114$. Dengan nilai $ME\ OCB$ sebesar 115.77; maka OCB pada subjek penelitian ini termasuk kategori tinggi.

Dari uji validitas diperoleh butir-butir valid, untuk angket *extraversion* validitas bergerak dari 0.2504 sampai 0.5427; *neuroticism* bergerak dari 0.4264 sampai 0.5777; *agreeableness* bergerak dari 0.4094 sampai 0.6430; *conscientiousness* bergerak dari 0.3476 sampai 0.5778; *openness to experience* bergerak dari 0.2960 sampai 0.6181. Validitas item pada skala kepemimpinan transformasional yang dinyatakan valid bergerak dari 0.5239 sampai 0.8305. Validitas item pada skala OCB bergerak dari angka 0.2623 sampai 0.6956.

Hasil uji reliabilitas untuk skala kepribadian lima besar, berturut-turut adalah koefisien reliabilitas *extraversion* sebesar 0.6452; *neuroticism* sebesar 0.7602; *agreeableness* sebesar 0.6755; *conscientiousness* sebesar 0.6205; dan *openness to experience* sebesar 0.6021. Hasil uji reliabilitas untuk skala kepemimpinan transformasional, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0.9570. Koefisien reliabilitas skala OCB adalah 0.8869.

Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan analisis regresi ganda, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas data untuk tiap-tiap variabel, uji linearitas hubungan antar variabel, dan uji multikolinearitas antara tiap faktor kepribadian dengan kepemimpinan transformasional. Hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hubungan antar variabel linier, dan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji hipotesis mengenai pengaruh factor-faktor kepribadian lima besar dan kepemimpinan transformasional terhadap OCB diperoleh hasil-hasil sebagai berikut yaitu pengaruh *extraversion* terhadap OCB : diperoleh $R\ square$ sebesar 0.028, F sebesar 1.684 dengan signifikansi 0.200

($p > 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *extraversion* terhadap OCB ditolak.

Pengaruh *neuroticism* terhadap OCB diperoleh $R\ square$ sebesar 0.005, F sebesar 0.287 dengan signifikansi 0.594 ($p > 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *neuroticism* terhadap OCB ditolak.

Pengaruh *agreeableness* terhadap OCB diperoleh $R\ square$ sebesar 0.176, F sebesar 12.579 dengan signifikansi 0.001 ($p < 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *agreeableness* terhadap OCB diterima.

Pengaruh *conscientiousness* terhadap OCB diperoleh $R\ square$ sebesar 0.209, F sebesar 15.600 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap OCB diterima.

Pengaruh *openness to experience* terhadap OCB diperoleh $R\ square$ sebesar 0.195, F sebesar 14.290 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh *openness to experience* terhadap OCB diterima.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB diperoleh $R\ square$ sebesar 0.415, F sebesar 41.873 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Jadi hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi faktor-faktor kepribadian *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan kepemimpinan transformasional, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama, terhadap OCB pada karyawan PT. X.

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, yang berarti kontribusi *extraversion* terhadap OCB tidak signifikan. Hipotesis 2 juga ditolak, yang berarti kontribusi *neuroticism* terhadap OCB tidak signifikan.

Hipotesis 3 diterima, yang berarti *agreeableness* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB. Hipotesis 4 diterima, yang berarti *conscientiousness* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB. Hipotesis 5 diterima, yang berarti *openness to experience* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap OCB.

Hasil-hasil tersebut sejalan dengan hasil meta-analisis dari Organ dan Ryan (1995), yang menunjukkan bahwa *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* memiliki korelasi yang besar dengan OCB. *Extraversion* dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang tidak signifikan terhadap OCB, mungkin disebabkan orientasi pada dunia luar yang ekstrim justru berarti lemahnya perhatian terhadap pekerjaan. *Neuroticism* juga memiliki kontribusi yang tidak signifikan, dikarenakan kepribadian ini dianggap tidak bisa selalu siap jika mengalami keadaan yang memerlukan konsentrasi penuh dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Sedangkan karakteristik yang lebih sesuai dengan OCB adalah sifat kooperatif, bertanggung jawab, dapat dipercaya, dan memiliki kreativitas dalam memberikan potensi terbaik mereka kepada perusahaan.

Hipotesis 6 dinyatakan diterima, yaitu terdapat kontribusi yang signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan pandangan Organ (2006) bahwa kepemimpinan transformasional mencakup perubahan mendasar terhadap nilai-nilai, tujuan, dan aspirasi anggota sedemikian rupa sehingga mereka secara intrinsik termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena kesesuaian dengan nilai-nilai pribadi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap altruism, dan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *altruism*, *courtesy*, *costiousness*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*.

Hipotesis 7 dinyatakan diterima, yaitu terdapat kontribusi yang signifikan dari *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun meskipun dua faktor kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan namun ternyata bersama-sama dengan tiga faktor kepribadian yang lain dan kepemimpinan transformasional masih memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan kategori OCB diketahui bahwa OCB pada penelitian ini termasuk kategori tinggi. OCB yang tinggi tersebut menurut penulis mungkin disebabkan oleh adanya kepuasan kerja, komitmen kerja, dan persepsi keadilan yang dipandang oleh karyawan cukup tinggi, sesuai dengan beberapa hasil penelitian mengenai faktor-faktor penyebab OCB dari literatur-literatur Barat (Organ, 2006).

Dengan OCB yang tergolong tinggi, besarnya risiko yang terkadang terjadi di daerah produksi perusahaan sangatlah menuntut banyak perhatian dan biaya-biaya yang harus dikeluarkan jika terjadi kecelakaan kerja. Walaupun *Standard Operation Procedure (SOP)* di perusahaan minyak sangat ketat, dengan adanya nilai-nilai OCB yang ada pada masing-masing karyawan, perusahaan dapat meminimalisir biaya yang akan dikeluarkan dan kerugian yang ditanggung oleh perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja. Misalkan, terjadi adanya kebocoran pipa yang mengirimkan minyak dari Jambi ke Plaju. Kebocoran tersebut terjadi di wilayah Kenali Asam. Semua karyawan produksi yang bertanggung jawab sudah dikerahkan, namun masih diperlukan tambahan tenaga. Dengan nilai OCB yang ada, maka karyawan dari divisi lain yang telah mengalami rotasi pekerjaan dapat membantu. Dengan demikian, biaya ganti rugi pada masyarakat akibat hal tersebut dapat

ditekan dan kerugian perusahaan dapat diminimalisir

SIMPULAN

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak berbeda dengan penelitian-penelitian dari negara lain. Hasil-hasil utama yang diperoleh adalah sebagai berikut (1) *extraversion* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB. Sumbangan *extraversion* terhadap OCB sangatlah kecil, hanya sebesar 2.8%, (2) *neuroticism* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB. Sumbangan *neuroticism* terhadap OCB hanya sebesar 0.5%, (3) *agreeableness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB, dengan sumbangan sebesar 17.6%, (4) *conscientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sumbangan *conscientiousness* terhadap OCB sebesar 20.9%, dan (5) *openness to Experience* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sumbangan *openness to experience* terhadap OCB sebesar 19.5%.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sumbangan kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah sebesar 41.5%. Kemudian *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Besarnya sumbangan *extraversion*, *neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap OCB sebesar 48.3%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran seperti (1) mengingat besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, maka perusahaan memperkuat kepemimpinan transformasional para atasan, dan

(2) bagi peneliti lain yang ingin meneliti materi yang sama, diharapkan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat OCB para karyawan, seperti persepsi keadilan, pembelajaran dalam organisasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. 1990 *Bass and Stogdill's handbook of leadership* The Free Press, A Division of Macmilland, Inc New York.
- De Janasz, C., Dowd, K.O., and Schneider, B.Z. 2002 *Interpersonal skills in organizations*. McGraw-Hill New York.
- Handoko, H.T. 1987 *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* BPFE Yogyakarta.
- Munandar, A.S. 2001 *Psikologi industri dan organisasi* Universitas Indonesia Press Yakarta.
- Organ, D.W., and Ryan, K. 1995 "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior" *Personnel Psychology*, vol 48 pp 775-800.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006 *Organizational citizenship behavior* Sage Publications Thousand Oaks.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J. B., and Bacharach, D.G. 2000 "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research" *Journal of Management* vol 26 pp 513-563.
- Robbin, S.P. and Judge, T.A. 2007 *Organizational behavior* Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Setia, M.,H., dan Brotoharsojo, H. 2005 "Hubungan antara kepribadian dan sistem nilai pribadi dengan intensi konsumen untuk menyampaikan

- keluhan” *Jurnal Psikologi Ekonomi dan Konsumen* vol 3 pp 181-195.
- Somech, A., and Drach-Zahavy, A. 2004 “Organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* vol 77 pp 281-298.
- Yukl, G. 2002 *Leadership in organizations* Prentice-Hall, Inc New Jersey
- Zellars, Kelly L., Tepper, B.J., and Duffy, M.K. 2002 “Abusive supervision and subordinates’ organizational citizenship behavior” *Journal of Applied Psychology* vol 87 pp 1068-1076.