

THE INFLUENCE OF PERSONALITY ORIENTATION BASED ON THE BIG FIVE PERSONALITY TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) NURSES IN RSU BINA KASIH

Yohanes Andika Kurnia Priatama .¹⁾, Aziz Fathoni., S.E., M.M.²⁾,
Leonardo Budi Hasiholan., S.E., M.M.³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2) 3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi kepribadian berdasarkan *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSU Bina Kasih. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 perawat RSU Bina Kasih, jumlah sampel yang digunakan total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda dengan uji hipotesis jalur secara parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Extraversion* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (-1,447) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.001), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Extraversion* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap OCB. Variabel *Agreeableness* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar (2.562) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,030), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Agreeableness* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel OCB. Variabel *Conscientiousness* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar (3.959) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.041), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan OCB. Variabel *Neuroticism* (X4) memiliki nilai t hitung sebesar (4.297) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.061), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Neuroticism* berpengaruh positif dan signifikan OCB. Variabel *Openness* (X5) memiliki nilai t hitung sebesar (4.265) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.03), dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Openness* berpengaruh positif dan signifikan OCB.

Kata Kunci : *The Big Five Personality , Organizational Cityzenship Behavior*

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of personality orientation based on the big five personality on organizational citizenship nurse behavior RSU Bina Kasih. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were 32 nurses of Bina Kasih Hospital, the total sample used was total sampling. Data was collected by questionnaire. This study uses quantitative analysis with multiple linear regression with partial path hypothesis testing (t test). The results showed that (1) Extraversion variable (X1) has a value of t count of (-1,447) with a significance level of (0.001), it can be said that Extraversion has a negative and not significant effect on OCB. Agreeableness variable (X2) has a calculated t value of (2.562) with a significance level of (0.030), it can be said that Agreeableness (X2) has a positive and significant effect on the OCB variable. (3) Variable Conscientiousness (X3) has a value of t count of (3,959) with a significance level of (0.041), it can be said that Conscientiousness has a positive and significant effect OCB. Neuroticism (X4) variable has a value of t count of (4,297) with a significance level of (0.061), It can be said that Neuroticism has a positive and significant effect OCB. Openness variable (X5) has a value of t count of (4.265) with a significance level of (0.03), It can be said that Openness has a positive and significant effect OCB.

Keywords: *The big Five Personality, Organizational Cityzenship behavior*

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan dalam bidang jasa menunjukan arah yang positif. Saat ini jasa sudah cukup mendominasi kehidupan masyarakat dalam bidang aktivitas ekonomi. Perkembangan

jaman yang semakin modern menuntut peningkatan kualitas jasa komunikasi, kesehatan, dan pelayanan publik lainnya. Jasa di bidang kesehatan merupakan bidang jasa yang mengalami pertumbuhan cukup baik, hal ini karena kesadaran

dan kebutuhan akan kesehatan semakin meningkat. Jasa adalah setiap tindakan atau aktivitas dan bukan benda, yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya bersifat intangible (tidak berwujud fisik), konsumen terlibat secara aktif dalam proses produksi dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu (Jasfar, 2005).

Sifat utama dari jasa adalah *intangible* (tidak berwujud fisik), oleh sebab itu tugas utama dari penyedia jasa adalah membuat jasa menjadi tangible (berwujud fisik). Pelanggan menilai kualitas jasa dari tempat dan suasana lingkungan, ketrampilan dan keramahan orang, tersedianya peralatan untuk mendukung proses jasa, alat-alat komunikasi, simbol dan harga yang mereka amati, yang kesemuanya ini dibungkus dalam suatu paket jasa. Dalam bidang jasa terdapat suatu interaksi yang sangat penting yaitu *service encounter*. *Service encounter* merupakan suatu interaksi langsung antara konsumen dengan karyawan, termasuk fasilitas fisik yang dapat mengganggu fungsi personel (Jasfar, 2005).

Interaksi ini dapat menentukan kualitas jasa di benak konsumen melalui interaksi yang dilakukan oleh karena itu diperlukan pengelolaan kualitas internal agar karyawan dapat berinteraksi dengan baik. Perusahaan yang dapat mengelola kualitas internalnya dengan baik akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mereka akan memberikan kualitas pelayanan atau penanganan yang terbaik kepada konsumen.

Pendekatan *big five* digunakan dalam beberapa penelitian untuk mengungkap *organizational citizenship behavior*. penelitian yang dilakukan oleh (Kumar, Bakhshi, & Rani, 2009) menunjukkan bahwa keempat faktor dari *big five* kecuali *neuroticism* memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Penelitian lain juga dilakukan oleh (Purba & Seniati, 2004) yang menunjukkan bahwa semua faktor yang ada dalam *big five* memiliki pengaruh terhadap OCB. berdasarkan data diatas maka peneliti memilih pendekatan *the big five* untuk mengungkap kepribadian pada penelitian ini.

Subjek dari penelitian ini adalah rumah sakit Bina Kasih Ambarawa. Sumber daya manusia rumah sakit umum terdiri dari tenaga medis; tenaga kefarmasian; tenaga keperawatan; tenaga kesehatan lain; tenaga nonkesehatan. Perawat memegang

peran penting dalam kualitas pelayanan rumah sakit. Hal ini karena perawat memiliki waktu tugas 24 jam untuk melayani pasien.

Sebagai karyawan yang memiliki intensitas pertemuan yang tinggi dengan pasien, perawat bisa digolongkan sebagai pekerja di garis depan. Karyawan yang bekerja pada garis depan adalah karyawan yang melampaui batas antara bagian dalam dan luar organisasi. Perawat diharapkan bisa bekerja cepat dan efisien dalam melakukan tugas operasional sekaligus juga ramah saat berhadapan dengan pelanggan. Untuk mencapai kedua hal tersebut perawat diharapkan untuk bisa menunjukkan perilaku yang tidak hanya sesuai dengan imbalan yang diperoleh (*in role*) namun juga menunjukkan perilaku melebihi apa yang seharusnya dilakukan (*extra role*) atau disebut juga OCB.

Sebagai rumah sakit swasta, rumah sakit “Bina Kasih” juga dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik terhadap masyarakat. Rumah sakit Bina Kasih adalah rumah sakit umum yang terletak di jalan Naryo Atmajan 27 Ambarawa. Rumah sakit ini meningkatkan statusnya menjadi rumah sakit umum pada tahun 1995 dan sampai sekarang memiliki kapasitas 50 tempat tidur dengan tenaga kerja sebanyak 76 orang.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi perilaku *organizational citizenship behavior* pada perawat RSU Bina Kasih?
2. Bagaimana deskripsi tipe kepribadian *big five* pada perawat RSU Bina Kasih?
3. Apakah ada pengaruh orientasi tipe kepribadian *big five* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada perawat RSU Bina Kasih?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi perilaku *organizational citizenship behavior* pada perawat RSU Bina Kasih.
2. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi tipe kepribadian *big five* pada perawat RSU Bina Kasih.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh orientasi tipe kepribadian *big five* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada perawat RSUD Bina Kasih.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

(Organ, 1997) mengartikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat discretionary (tidak mengikat), tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan bahwa secara keseluruhan mendukung fungsi organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut (Stephen & Timothy, 2015) OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang memberikan dampak baik bagi perusahaan karena bertujuan untuk tercapainya efektifitas dari organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan :

1. Perilaku yang dilakukan diluar pekerjaan formal, yang bertujuan untuk kepentingan organisasi.
2. Perilaku yang tidak mengharapkan imbalan atau penghargaan secara formal.
3. Perilaku yang muncul dari dalam diri sendiri karyawan, bukan merupakan sebuah perilaku yang diperintah secara formal.

Pengertian Kepribadian *Big Five*

Model *big five* dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Para peneliti mencoba menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian orang lain. Dari penelitian tersebut muncul lima faktor yang ditemukan berulang dalam sejumlah studi yang dilakukan oleh para periset lainnya. Faktor-faktor tersebut menurut McCrae & Costa, 2003 (Jess & Gregory, 2011) adalah *neuroticism* (neurotisme), *extraversion* (ekstroversi), *openness* (keterbukaan), *agreeableness* (persetujuan), dan *conscientiousness* (hati nurani).

Dalam beberapa tahun terakhir, sejumlah besar penelitian mendukung bahwa lima faktor saling mendasari dan mencakup sebagian variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia. (Stephen & Timothy, 2015), selain itu menurut McCrae & Costa, 2003 (Jess & Gregory, 2011) kelima faktor tersebut terlihat bertahan seiring dengan pertambahan usia; yaitu dewasa-apabila tidak ada penyakit yang merusak-cenderung mempertahankan struktur kepribadian yang sama saat mereka bertambah tua.

Dapat disimpulkan bahwa kepribadian *big five* merupakan pendekatan psikologis untuk mengetahui kepribadian seseorang yang memiliki lima faktor kepribadian yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh *neuroticism* pada *big five* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih.

H2 : Ada pengaruh *extraversion* pada *big five* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih.

H3 : Ada pengaruh *openness to experience* pada *big five* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih.

H4 : Ada pengaruh *agreeableness* pada *big five* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih.

H5 : Ada pengaruh *conscientiousness* pada *big five* terhadap perilaku OCB pada perawat RSUD Bina Kasih.

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah perawat RSUD Bina Kasih. Lokasi penelitian yaitu di jalan Naryo Atmajan 27 Ambarawa.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini seluruh perawat RSUD Bina Kasih yang berjumlah 32 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang cenderung kecil.

Seluruh populasi dijadikan responden atau disebut juga dengan penelitian sensus.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). data primer ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada perawat di RSU Bina Kasih. Sedangkan sumber data penelitian ini adalah perawat RSU Bina Kasih yang berjumlah 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner yaitu sebuah daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Nazir, 2013). Kuesioner ini terdiri dari skala kepribadian *big five*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). terdapat dua alat ukur dalam penelitian ini yaitu alat ukur kepribadian *big five* dan alat ukur *organizational citizenship behavior* (OCB). terdapat dua alat ukur dalam penelitian ini yaitu: ini yaitu alat ukur kepribadian *big five* dan alat ukur *organizational citizenship behavior*.

Alat ukur kepribadian *big five*

Kepribadian *big five* diukur menggunakan 60 item pertanyaan yang memiliki rentang sangat tidak sesuai (skala 1) sampai sangat sesuai (skala 5). kepribadian *big five* dibagi kedalam lima variabel yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness* dimana masing-masing variabel terdapat 12 item pertanyaan Alat ukur *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior diukur melalui 15 item pertanyaan yang memiliki rentang sangat tidak sesuai (skala 1) sampai dengan sangat sesuai (skala 5).

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Anoraga, 2008:78). Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui menguji kevalidan dari indikator dari variabel *Extraversion* (X1), *Agreeableness* (X2), *Conscientiousness* (X3), *Neuroticism* (X4),

Openness dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Sebuah instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkap data dari variabel yang teliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan *r* tabel (Ghozali, 2011:94). Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05
2. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 32 - 2 = 30$, didapat *r* tabel = 0, (nilai *r* tabel untuk $n = 30$) adalah 0,349
3. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:49).

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *cronbach alpha*, dimana apabila nilai *cronbach alpha* variabel penelitian > 0.60, maka variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu (0,910).

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara *big five personality* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perawat RSU Bina Kasih Ambarawa Namun, sebelum dilakukan uji korelasi, peneliti harus melakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk menentukan jenis statistik parametrik atau non-parametrik yang akan digunakan untuk uji korelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) ($K-S-Z = 0.6$, $p = 0,041 < 0,05$), *extraversion* ($K-S-Z =$

0,697 , $p = 0,002 < 0,05$), *agreeableness* ($K-S-Z = 0,558$, $p = 0,049 < 0,05$), *conscientiousness* ($K-S-Z = 0,755$, $p = 0,019$), *neuroticism* ($K-S-Z = 0,779$, $p = 0,23$), *openness to experience* ($K-S-Z = 0,555$, $p = 0,031$). Hasil ini menunjukkan data *organizational citizenship behavior* (OCB) berdistribusi normal, sedangkan data *big five personality* (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*) juga berdistribusi normal.

Uji Korelasi dan Autokorelasi

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa data yang diperoleh tidak berdistribusi normal dan variabel-variabel penelitian linear maka uji korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Spearman's Rho.. Korelasi antara dimensi *big five personality* (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*) dengan *organizational citizenship behavior*.

Uji Autokorelasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan. Berdasarkan hasil uji autokorelasi setiap dimensi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson dari dimensi *openness* adalah 1.607. Sehingga, berdasarkan ketentuan kedua yaitu $1.21 < 1.607 < 1.65$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Kemudian pada dimensi *conscientiousness* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.690. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.690 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi. Selanjutnya, pada dimensi *extraversion* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.640. Sehingga, berdasarkan ketentuan kedua yaitu $1.21 < 1.640 < 1.65$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Adapun pada dimensi *agreeableness* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.654. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.654 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi. Terakhir pada dimensi *neuroticism* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.910. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.654 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai varians variabel

dalam model tidak sama. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas yaitu jika terbentuk pola (titik-titik) tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, jika tidak ada pola yang teratur, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada hasil uji tidak ada pola yang teratur, serta titik menyebar maka data bebas dari heteroskedastisitas.

Uji T

Pengujian *goodness of fit* pada penelitian ini diajukan untuk menguji pengaruh variabel *extraversion* (X1), *agreeableness* (X2) dan *conscientiousness* (X3), *neuroticism* (X4) dan *openness to experience* (X5) terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial.

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel *extraversion* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar (-1,447) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.001), karena nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi t hitung > $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda negatif dengan demikian dapat dikatakan bahwa *extraversion* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap OCB pada Perawat RSUD Bina Kasih Ambarwa , maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa tidak diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel *agreeableness* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar (2. 562) dengan tingkat signifikansi sebesar (0,030), karena nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi t hitung < $\alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *agreeableness* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel OCB yang memiliki nilai t hitung sebesar (2.562) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.030), maka H_0 diterima dan menolak H_a . Dapat disimpulkan hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa diterima

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel *conscientiousness* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar (3.959) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.041), karena nilai t hitung >

t tabel dan tingkat signifikansi t hitung $< \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan OCB, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa diterima

Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel *neuroticism* (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar (4.297) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.061), karena nilai t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikansi t hitung $< \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh positif dan signifikan OCB, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_4) yang menyatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa diterima.

Pengujian Hipotesis kelima (H_5)

Variabel *openness* (X_5) memiliki nilai t hitung sebesar (4.265) dengan tingkat signifikansi sebesar (0.03), karena nilai t hitung $> t$ tabel dan tingkat signifikansi t hitung $< \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *openness* berpengaruh positif dan signifikan OCB, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_5) yang menyatakan bahwa *openness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa diterima

Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Pengujian hipotesis keempat menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi *Extraversion* (X_1), *Agreeableness* (X_2) dan *Conscientiousness* (X_3) serta *Neuroticism* (X_4) dan *Openness* (X_5) secara simultan berpengaruh OCB pada Perawat RSUD Bina Kasih Ambarawa. Terlihat dari tabel dibawah nilai F hitung adalah 6.494 dan signifikan. Dari Tabel diatas disimpulkan bahwa Hipotesis Keenam dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara dimensi *big five personality* dengan *organizational citizenship*

behavior (OCB) pada perawat di RSUD Bina Kasih Ambarawa, maka dapat disimpulkan:

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *extraversion* dengan OCB.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *agreeableness* dengan OCB.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *conscientiousness* dengan OCB.
4. Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dimensi *neuroticism* dengan OCB.
5. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *openness to experience* dengan OCB.
6. Rata-rata Perawat memiliki skor dimensi *Big Five Personality* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, dan openness to experience*) yang berada pada kategori tinggi, serta skor *neuroticism* yang berada pada kategori rendah dan rata-rata Perawat menunjukkan perilaku OCB yang berada pada kategori tinggi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit
Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi manajemen Rumah Sakit untuk membuat training dengan mempertimbangkan hubungan antara dimensi *Big Five Personality* dengan OCB, agar dapat membentuk, mengembangkan, serta meningkatkan 5 aspek/dimensi kepribadian pada Perawatnya, sehingga bisa memunculkan perilaku *extra role/OCB* lebih maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan populasinya agar jumlah subjek penelitian lebih banyak. Serta, hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB, seperti dukungan organisasi, jenis kelamin, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta Analysis*. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Beneti-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses Of The Big Five In Spanish And English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bisnis.com. Jakarta: Industri Pariwisata: Jumlah Wisatawan Asing ke Indonesia 7,1 Juta. <http://industri.bisnis.com/read/20132102/12/488166/industri-pariwisata-iumlah-wisatawan-asing-ke-indonesia-71-iuta>.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior And The Creation Of Social Capital In Organization". *Academy of Management Journal*, 7(4), pp. 502-522.
- Caruana, A. (2002). Service Loyalty The Effects Of Service Quality And The Mediating Role Of Customer Satisfaction. *European Journal of Marketing*, 36.
- Elanain, H. A. (2009). "Relationship Between Personality And Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship?", *International Review of Busimss Research Papers*, 5(4), 31-43.
- Feist, Jess., & Gregory, J. Feist. (2009). *Theories of Personality* (7th Ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Goldberg, L. R. (1992). "The Development Of Markers For The Big Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, 4, pp. 26-42.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* jilid 1. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hardaningtyas, D. (2004). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emos. Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III. Tesis Dipublikasikan, Universitas Airlangga.
- Jahangir, N., Akbar, MM., & Haq, M. (2004). Perilaku Kewargaan Organisasi: Sifat Dan Pendahulunya, *Journal of BRAC University*, 2, 75-85.
- John, O.P. (1990). *The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions Of Personality In The Natural Language And In Questionnaires*. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.
- Kappagoda, S. (2004). "The Impact Of Five Factor Model Of Personality On Organizational Citizenship Behavior Of Non-Managerial Employees In The Banking Sector In Sri Lanka".
- Karlingger. (1985). *Asas-Asas Penelitian Behavioristik*. Yogyakarta. Penerbit: UGM.
- Kumar, K. (2009). "Linking The 'Big Five' Personality Domains To Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Psychological Studies*, 1 (2).
- Kompas. (2014). "Mempraktekan: Perkembangan pariwisata indonesia paling bagus". <http://travel.kompas.com/read/2014/04/02/0949478/Menparekraf.Perkembangan.Pariwisata.Indonesia.Paling.Bagus>
- Kompasiana. (2013),Pariwisata sebagai sebuah pilar ekonomi". <http://www.kompasiana.com/aulia45/pariwisata-sebagai-sebuah-pilarekonomi552838096ea834ea068b45da>
- Lishchinsky, O. S., & Tsemach, S. (2014). Psychological Empowerment As Mediator Between Teacher's Perception Of Authentic Leadership And Their Withdrawal And Citizenship Behavior. *Educational Administration Quarterly*, 50 (4), 675-712.
- Maamari, B. E., & Messarra, L. C. (2012). An Empirical Study Of The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Citizenship Behavior. *European Journal Of Management*, 72(3), 165-176.
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 149-165.

- Mushraf, A. M., Al-Saqry, R., & Obaid, H. J. (2015). The Impact Of Big Five Personality Factors On Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Management Science*, 93-97.
- Oliver, R.L. (1980). A Cognitive Model Of The Antecedents And Consequences Of Satisfaction Decisions. *Journal of Marketing Research*, 17.
- Organ, D.W., & Bateman, T. S. (1983). Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26,587-595.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pervin, L.A, Cervone, D & John, O.P. (2005). *Personality-Theory And Research*. John Wiley & Sons, Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26, 323-563
- Priambudi, P. (2013). Pengaruh Destination Image Terhadap Behavioral Intention Wisatawan Nusantara Di Pulau Belitung.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. C. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior., *Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Riva'i., & Veithzal. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek. Jakarta, Radja Grapindo Persada.
- Robbins., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & M. Coulter. (1996). *Management*, 5thed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P., (2001). *Organizational'Behavior*, 9thed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R., & D.* Bandung, Alfabeta
- Thorndike, R.M., Cunningham, G.K., Thorndike, R.L., & Hagen, E.P. (1991). *Measurement And Evaluation In Psychology And Education*. New York, NY: Macmillan Publishing Company.
- Ulrich, D. (1998). A New Mandate For Human Resources. *Harvard Business Review*. January - February, 124-134.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2002), "The Interactive Effects Of Conscientiousness And Agreeableness On Job Performance", *Journal of Applied Psychology*, 87,pp. 164-169.
- Zeithaml, V.A., Berry, L.L., & Parasuraman, A. (1996). The Behavioral Consequences of Service Quality. *Journal of Marketing*, 60.
- Zurasaka,A. (2008). *Teori Perilaku Organisasi*.<http://zurasaka.wordpress.com/2008/11/25/perilaku-organisasi>.