

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Part Whole* dan reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi dapat menunjukkan apakah distribusi kedua variabel tersebut normal atau tidak normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan prosedur *Kolomogorov-Smirnov Z*. Data dapat disebut normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dan hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

i. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji normalitas pada skala *OCB* menunjukkan hasil sebesar 0,930 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skor *Organizational Citizenship Behavior* berdistribusi normal.

ii. Tes Kepribadian NEO-PR

Hasil uji normalitas pada tes kepribadian NEO-PR menunjukkan hasil sebesar 1,481 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa skor tipe kepribadian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji homogenitas skala *Organizational Citizenship Behavior* dan tes kepribadian NEO-PR diketahui bahwa nilai $F_{\text{homogeneity}}$ adalah 2,171 ($p > 0,05$), berarti data dari dua variabel tersebut bersifat homogen.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis data menggunakan *One-Way ANOVA* diketahui bahwa nilai F sebesar 2,694 dengan taraf signifikansi 0,043 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan skor *Organizational Citizenship Behavior* anggota UKMF Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang berdasarkan lima tipe kepribadian dalam teori *Big Five Personality* dengan rata-rata skor *OCB* pada tipe kepribadian N = 60,50 , E = 56,18, O = 56,86, A = 61,38, C = 61,75. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

B. Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik *One-Way ANOVA* diperoleh nilai F sebesar 2,694 dengan taraf signifikansi 0,043 ($p < 0,05$) yang berarti ada perbedaan yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* anggota UKMF Psikologi UNIKA Soegijapranata berdasarkan *Big Five Personality* dan dengan begitu maka hipotesis penelitian diterima.

Tipe kepribadian dalam *Big Five* menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap perbedaan tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* anggota di dalam organisasi. Ada banyak teori yang menjelaskan mengenai kepribadian manusia, salah satu teori yang cukup spesifik dan berdiri sendiri dalam menggambarkan kepribadian manusia adalah teori *Big Five Personality*. Teori ini membagi kepribadian menjadi lima tipe yang kemudian dapat dijabarkan lagi masing-masing tipe kepribadian menjadi enam dimensi. Enam dimensi yang dimiliki oleh masing-masing tipe kepribadian menjadi dasar dalam pembuatan tes kepribadian NEO-PR yang secara khusus dipergunakan untuk mengidentifikasi lima tipe kepribadian manusia.

Teori *Big Five Personality* menurut Costa & McCrae (Pervin, dkk, 2010, h. 263) ini menjelaskan lima tipe kepribadian sebagai berikut ; pertama adalah tipe kepribadian *extraversion* di mana tipe ini menunjukkan individu yang memiliki ketertarikan untuk menjalin relasi dengan lingkungan sekitar, dia cenderung

aktif energik dan bersemangat. Kedua ada tipe kepribadian *neuroticism*, individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki emosi negatif yang lebih menonjol seperti sering merasa khawatir, cemas, tidak aman dan sedih yang berlebihan.

Tipe kepribadian ketiga adalah *openness to experience* di mana individu yang memiliki tipe kepribadian ini memiliki kegemaran atau kesukaan dengan hal-hal baru sehingga dia tertarik untuk melakukan suatu inovasi-inovasi baru. Selanjutnya tipe kepribadian yang keempat adalah *agreeableness*, individu dengan tipe kepribadian ini adalah orang yang mencintai kedamaian sehingga dia akan berusaha mencegah terjadinya pertengkaran dengan anggota lain. Tipe kepribadian yang terakhir adalah *conscientiousness* di mana tipe kepribadian ini menunjukkan individu yang memiliki keteraturan, kedisiplinan dan pekerja keras, dia menyukai hal-hal yang sistematis dan terstruktur.

Berdasarkan hasil analisa didapatkan hasil rata-rata *OCB* pada masing-masing tipe kepribadian adalah sebagai berikut ; N = 60,50 , E = 56,18, O = 56,86, A = 61,38, C = 61,75. N untuk tipe kepribadian *neuroticism*, E untuk tipe kepribadian *extraversions*, O untuk *openness to experience*, A untuk *agreeableness* dan C untuk *conscientiousness*. Dari hasil tersebut terlihat bahwa tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki rata-rata paling tinggi diikuti dengan tipe kepribadian *agreeableness*, *neuroticism*,

openess to experience, dan yang terakhir adalah tipe kepribadian *extraversions*.

Tipe kepribadian yang memiliki skor paling tinggi adalah tipe kepribadian *conscientiouness*. Orang dengan tipe kepribadian ini memang cenderung memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas, teratur dan yang paling penting adalah pekerja keras. Mereka akan berusaha bekerja maksimal bahkan mampu bekerja melebihi dari tugas dan tanggung jawab yang seharusnya mereka kerjakan di dalam organisasi. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani & Suseno (2012) mengenai *Organizational Citizenship Behavior pada Polisi Pariwisata* juga menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara tipe kepribadian *conscientiousness* dengan *OCB*, sehingga ada kesamaan pada hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya bahwa individu dengan kecenderungan tipe kepribadian *conscientiousness* memiliki *OCB* tinggi.

Tipe kepribadian kedua yang memiliki skor tinggi pada *OCB* adalah *agreeableness*. Meskipun mereka memiliki kelemahan seperti mudah percaya dan mudah mengikuti orang lain, namun pembawaan mereka yang hangat dan lemah lembut serta senang bekerjasama dengan orang lain membuat mereka dapat bekerja melebihi tugas yang diberikan kepada mereka sebagai bentuk bantuan yang mereka berikan kepada anggota lain maupun organisasi. Individu dengan kecenderungan tipe kepribadian ini akan berusaha menjaga relasi yang baik dengan anggotanya yang

lain. Mereka merupakan orang-orang yang mau berbagi hal-hal seperti informasi kepada anggota lain sehingga mampu meminimalisir *miss communication* ataupun pertikaian di tempat kerja. Dengan sifat bawaan yang dimiliki tersebut, secara tidak langsung perilaku *OCB* menjadi hasil sifat mereka tersebut. Salah satu dimensi *OCB* yaitu *courtesy* menjelaskan anggota yang memiliki *OCB* tinggi akan menghindari konflik yang terjadi di dalam organisasi, dimensi ini akan memiliki porsi yang maksimal pada individu dengan tipe kepribadian *agreeableness*.

Tipe kepribadian ketiga yang memiliki skor *OCB* yang tinggi adalah *neuroticism*, individu dengan kecenderungan tipe kepribadian ini memang memiliki emosi negatif yang lebih menonjol, namun dengan emosi tersebut ternyata mampu mempengaruhi tingkat *OCB* mereka menjadi cukup tinggi. Sifat bawaan yang ada pada diri mereka seperti perasaan mudah cemas, rapuh, mudah merasa bersalah mampu mendorong mereka untuk berusaha bekerja lebih baik supaya emosi-emosi negatif tersebut tidak muncul dalam diri mereka. Emosi negatif tersebut menjadi pengingat mereka supaya bekerja dengan baik dan dapat membawa emosi positif bagi mereka. Usaha individu yang memiliki tipe kepribadian ini supaya emosi negatif tidak menganggunya, secara tidak langsung mendorong mereka untuk memiliki *OCB* tinggi dengan bekerja maksimal bahkan sampai mendorongnya melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tugas utamanya di dalam organisasi.

Keempat, tipe kepribadian *openess to experience* memiliki skor yang termasuk dalam *range* sedang. Individu dengan kecenderungan kepribadian ini memiliki sifat senang melakukan inovasi dan menyukai hal-hal baru yang menantang oleh karena itu mereka akan berusaha untuk mencari hal-hal baru yang bisa memberikan tantangan kepada mereka. Sifat yang ada pada individu dengan tipe kepribadian ini dapat mendorong munculnya *OCB* di dalam organisasi karena secara tidak langsung mereka mampu melakukan inisiatif untuk melakukan inovasi-inovasi yang baik bagi pengembangan organisasi. Namun, beberapa kelemahan tipe kepribadian ini adalah karena mereka senang dengan tantangan maka ketika ada hal baru mereka akan mencobanya sehingga fokusnya terhadap hal atau pekerjaan yang sebelumnya bisa terganggu dan pada akhirnya tidak bekerja optimal dan *OCB* tidak muncul lagi.

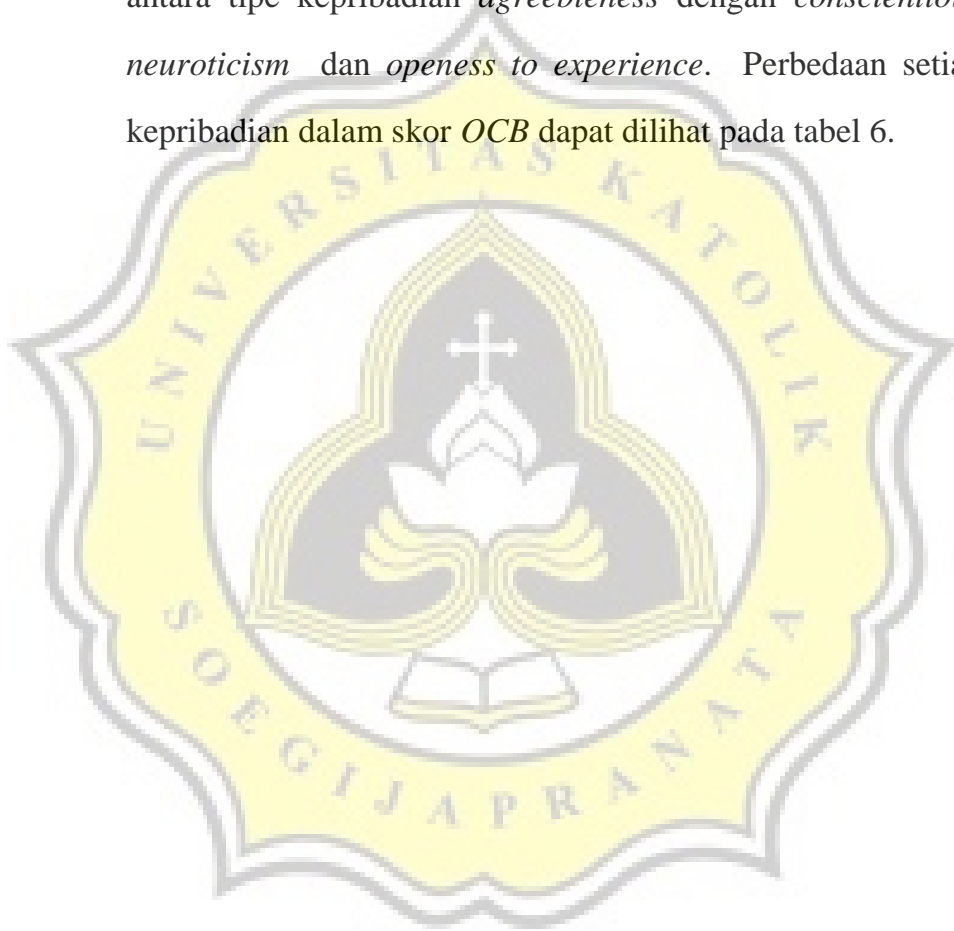
Terakhir adalah tipe kepribadian *extraversions*, tipe kepribadian ini masuk dalam kategori sedang. Individu dengan kecenderungan tipe kepribadian ini memiliki sifat yang aktif, semangat dan senang menjalin relasi sehingga dengan hal tersebut mereka dapat memberikan sumbangan positif bagi organisasi. *OCB* akan nampak karna secara tidak langsung mereka adalah individu yang mampu menjalin relasi dengan baik, memiliki perilaku membantu dan mudah beradaptasi dnegan lingkungan. Meskipun begitu, tipe kepribadian ini memiliki skor rata-rata sedang pada *OCB* karena biasanya individu dengan tipe

kepribadian ini memiliki kekurangan seperti kurang mampu untuk fokus dalam suatu hal termasuk dalam pekerjaan. Selain kecenderungan tersebut, individu dengan tipe kepribadian ini juga kurang memiliki inisiatif sehingga *OCB* menjadi kurang nampak karena mereka perlu dipacu terlebih dahulu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *OCB* dapat maksimal jika anggota dapat memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan bahkan melakukan hal-hal yang bukan menjadi jobdes formalnya.

Pada latar belakang peneliti menjelaskan bahwa adanya *OCB* yang rendah pada anggota UKMF Psikologi UNIKA Soegijapanata, namun ternyata setelah diberikan skala *OCB* didapatkan hasil *OCB* yang mayoritas tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena responden penelitian ini adalah anggota yang masih aktif di dalam organisasi, sesuai dengan penjelasan sebelumnya peneliti meminta nama-nama anggota kepada masing-masing ketua UKMF dengan kriteria anggota yang masih aktif dalam UKMF. Oleh karena responden penelitian adalah anggota yang masih aktif, maka mereka dapat menunjukkan perilaku *OCB* di UKMF, sedangkan kasus rendahnya *OCB* dilakukan oleh anggota yang sudah tidak aktif atau mengundurkan diri dari UKMF.

Ada perbedaan yang signifikan antara tipe kepribadian *conscientiousness* dengan *extraversions* dan *openess to experience* dan ada perbedaan yang signifikan pula antara tipe kepribadian *extraversions* dan *agreeableness* dalam skor *OCB*. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara tipe kepribadian *neuroticism*

dengan tipe kepribadian *agreeableness*, *openness to experience*, *extraversions*, *conscientiousness*. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara tipe kepribadian *extraversions* dengan tipe kepribadian *openness to experience*, *neuroticism*, *conscientiousness*. Tidak ada perbedaan yang signifikan pula antara tipe kepribadian *agreeableness* dengan *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*. Perbedaan setiap tipe kepribadian dalam skor *OCB* dapat dilihat pada tabel 6.



Tabel 6
Uji Pasangan

NO.	Type Kepribadian	Mean Differences	p	Ket
1.	<i>Conscientiousness</i> dengan <i>extraversions</i>	5,568	(p < 0.05)	Signifikan
2.	<i>Conscientiousness</i> dengan <i>openess to experience</i>	4,893	(p < 0.05)	Signifikan
3.	<i>Neuroticism</i> dengan <i>extraversions</i>	4,318	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
4.	<i>Neuroticism</i> dengan <i>openess to experience</i>	3,643	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
5.	<i>Agreeableness</i> dengan <i>neuroticism</i>	0,885	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
6.	<i>Conscientiousness</i> dengan <i>neuroticism</i>	1,250	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
7.	<i>Openess to experience</i> dengan <i>extraversions</i>	0,675	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
8.	<i>Agreeableness</i> dengan <i>extraversions</i>	5,203	(p < 0.05)	Signifikan
9.	<i>Openess to experience</i> dengan <i>agreeableness</i>	4,527	(p > 0.05)	Tidak Signifikan
10.	<i>Agreeableness</i> dengan <i>conscientiousness</i>	0,365	(p > 0.05)	Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan terkait dengan proses pengerjaan skala *OCB* dan tes kepribadian, waktu pengambilan data dan jumlah *sampling* pada masing-masing tipe kepribadian. Pertama kelemahan penelitian adalah dalam proses pengerjaan skala dan tes kepribadian, karena tes kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah 240 item maka peneliti membuat skala *OCB* dengan jumlah yang diminimalisir supaya tidak membebani responden, dengan jumlah 20 item peneliti dituntut untuk harus bisa menggali *OCB* hanya dengan jumlah item tersebut. Selain jumlah item skala *OCB* yang tidak dapat dibuat dalam jumlah yang banyak, jumlah item pada tes kepribadian juga membuat sebagian besar responden meminta untuk mengerjakan di rumah atau di kos.

Proses pengerjaan skala yang di bawa pulang oleh responden membuat pengambilan data memakan waktu yang lama karena peneliti harus menunggu beberapa hari untuk bisa menerima kembali skala yang dibagikan, selain itu peneliti harus terus mengingatkan responden untuk mengerjakan skala dan segera mengembalikan kepada peneliti untuk diolah. Menghubungi responden untuk mengingatkan mereka mengerjakan skala dan mengembalikan skala cukup memakan waktu, tenaga dan emosi peneliti, terlebih ketika ada responden yang sangat lama mengerjakan dan mengembalikan setelah lebih dari seminggu ketika skala dibagikan. Ada pula responden yang mengembalikan

skala secara terpisah sehingga peneliti harus berkali-kali menagih skala tersebut supaya sesuai dengan jumlah yang diberikan.

Kelemahan yang kedua adalah waktu pengambilan data. Waktu pengambilan data menjadi lebih lama dari yang peneliti perkirakan karena skala dibawa pulang oleh responden. Selain lebih lama, waktu pengambilan data juga bersamaan dengan banyaknya kegiatan di Fakultas Psikologi sehingga responden menunda-nunda mengerjakan skala dan beberapa sulit ditemui karena sedang padat acara kepanitiaan. Peneliti juga mengubah jadwal dalam pengambilan data pada UKMF Y yang peneliti jadwalkan pada hari Sabtu ketika jam latihan UKMF tetapi harus berubah karena pada hari tersebut sedang berlangsung acara ORMAWA Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata di mana anggota UKMF Y berpartisipasi dan tidak ada jadwal latihan sehingga peneliti harus menemui anggota satu persatu untuk membagikan skala.

Ketiga, kelemahan pada penelitian ini adalah kurang meratanya jumlah *sampling* pada masing-masing tipe kepribadian, meskipun hal tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi hasil penelitian namun akan lebih baik jika jumlah *sampling* lebih banyak dan dapat mewakili secara merata masing-masing tipe kepribadian.