



## NEUROTISISME MEMPREDIKSI PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*: STUDI PADA PENGURUS ORGANISASI ORKESTRA DI INDONESIA

Josephine<sup>1</sup> & Karel Karsten Himawan<sup>1</sup>  
Department of Psychology, Universitas Pelita Harapan <sup>1</sup>

Email: [karel.karsten@uph.edu](mailto:karel.karsten@uph.edu)

### Abstract

Literature has demonstrated the important role of personality as predictor of organizational citizenship behavior (OCB) in an organization. However, little is known regarding to what extent that personality predicts OCB in orchestra organizations, especially in Indonesia, where orchestra organizations are emerging in the recent years. Such a gap calls for study to ensure effective and efficient organizational management. The current study aims at exploring the role of personality in predicting OCB of Indonesian orchestra organizations. A sample of 84 orchestra committee members participated in this quantitative study, where they indicated their personality types and levels of OCB through validated instruments. Results demonstrated that neuroticism was the only significant predictor of OCB among Indonesian orchestra group members. The findings present valuable information for orchestra management in mapping their organizational strategies for effective management.

*Keywords: Big Five Personality, Music, Neuroticism, Orchestra, Organizational Citizenship Behavior*

### Abstrak

Berbagai studi telah menunjukkan peran tipe kepribadian sebagai determinan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. Namun demikian, sejauh pengetahuan peneliti, belum ada studi yang berfokus pada menguji peran tipe kepribadian terhadap OCB pada organisasi orkestra. Padahal organisasi orkestra merupakan organisasi yang sedang berkembang di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, sehingga fokus terhadap sisi manajemen organisasi dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi ada atau tidaknya pengaruh tipe kepribadian menurut teori *Big Five Personality* dengan tingkat OCB pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Sebanyak 84 pengurus organisasi orkestra berpartisipasi dalam studi kuantitatif, di mana respons partisipan mengenai tipe kepribadian dan tingkat OCB-nya diukur melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian neuritik (*neuroticism*) merupakan satu-satunya determinan penting terhadap OCB pada pengurus organisasi orkestra. Hasil studi ini dapat memberi informasi yang bermanfaat bagi pengurus orkestra dalam memetakan strategi rekrutmen kepengurusan demi menjamin efektivitas organisasi.

*Kata kunci: Big Five, Kepribadian, Musik, Neurotisme, Orkestra, Organizational Citizenship Behavior*

## 1. Pendahuluan

Organisasi adalah kelompok yang memiliki tujuan, visi, dan misi yang sama untuk diwujudkan (Winardi, 2006), di mana masing-masing individu mengambil peran yang berbeda dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Guna mencapai tujuan tersebut, individu yang berperan dalam organisasi diharapkan dapat aktif dan mengembangkan organisasi dengan baik serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Perilaku yang diharapkan pendiri organisasi tidak hanya perilaku yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dalam bidangnya (*in-role*), tetapi juga perilaku di luar tanggung jawab atau lingkup kerja formalnya (*extra-role*) (Garay, 2006). Perilaku *extra-role* dalam lingkup organisasi kerap dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Wardani & Suseno, 2012).

OCB didefinisikan sebagai perilaku positif atau kontribusi individu dalam membawa organisasi ke arah yang lebih baik, di mana perilaku tersebut tidak dipersyaratkan secara eksplisit melalui deskripsi pekerjaan atau sistem

insentif formal organisasi (Organ, 2018). Konsep ini telah berkembang sejak tahun 1980-an, untuk menggambarkan fenomena di mana beberapa pekerja rela melakukan upaya ekstra yang berdampak baik bagi organisasinya. Farh dkk. (2004) percaya bahwa OCB merupakan fenomena global yang dapat terlihat manifestasinya di berbagai konteks budaya.

OCB dapat terlihat melalui inisiatif individu untuk membantu orang lain, kesadaran diri individu terhadap tanggung jawabnya pada organisasi, disiplin, serta perilaku efektif dan sportif dalam menjalankan suatu pekerjaan (Organ, 2018). Studi Lestari dan Ghaby (2018) menunjukkan peran esensial dari OCB terhadap keberlangsungan sebuah organisasi. Meskipun OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor (Rahmawanti, 2015), inisiatif individu untuk melakukan tanggung jawabnya juga turut dipengaruhi oleh kepribadian individu tersebut (Chiaburu dkk, 2018). Studi ini berusaha untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana warna kepribadian seseorang menjadi determinan terhadap kecenderungannya melakukan OCB.

Salah satu teori kepribadian yang banyak digunakan dalam penelitian ialah *Big Five Personality Trait* (Costa & McCrae, 1992). *Big Five Personality Trait* mengkategorikan lima dimensi besar yang menjadi karakteristik utama kepribadian individu, yakni: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *neuroticism* (Costa & McCrae, 1992). Teori ini dipilih dalam studi ini karena tipologi kepribadian menurut teori ini tergolong konsisten antar budaya (Schmitt et al, 2007) dan sering digunakan dalam penelitian tentang perilaku organisasi, termasuk di Indonesia (Purnomo & Lestari, 2010). Menurut teori ini, kepribadian manusia terdiri dari lima faktor dan keunikan individu ditentukan dari variasi manifestasi dari kelima faktor tersebut.

Terdapat beberapa studi internasional yang mendemonstrasikan keterkaitan antara tipe kepribadian dengan OCB dengan hasil yang tidak konsisten. Sebuah studi terhadap staf di *Tehran University* menunjukkan bahwa OCB yang tinggi diprediksi oleh tipe kepribadian *openness*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* (Mahdiuon, Ghahramani, & Sharif, 2010). Namun, Chiaburu dkk. (2011) menemukan bahwa *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* merupakan tiga faktor terkuat yang memprediksi tingginya OCB individu. Dari kedua studi ini, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* sepertinya merupakan tipe kepribadian yang konsisten menjadi determinan OCB seseorang. Hingga kini, hasil studi literatur terbaru menunjukkan konsistensi peran *conscientiousness* dan *agreeableness* sebagai prediktor terhadap OCB (Chiaburu, Oh, & Marinova, 2018). Di sisi lain, Judge dkk. (2013) percaya bahwa prediktor yang lebih akurat terhadap OCB bukan terletak pada dimensi kepribadiannya, tetapi pada subdimensi atau faset dari masing-masing dimensi kepribadian itu. Di Indonesia, pengaruh antara kepribadian dengan OCB seringkali dilakukan dengan menjadikan variabel kepribadian sebagai unidimensional (misal: Fahmi (2017); Kailola (2022) ), sehingga berpotensi memberikan informasi keliru dalam penarikan kesimpulannya. Namun demikian, sebuah studi berhasil mengindikasikan bahwa tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, dan *conscientiousness* adalah determinan penting terhadap perilaku OCB (Purba & Seniati, 2004).

Meski berbagai penelitian telah menyoroti keterkaitan antara tipe kepribadian dan OCB, studi ini ingin secara spesifik melihat interaksi antar variabel tersebut dalam konteks organisasi orkestra. Organisasi orkestra merupakan organisasi kesenian musik di Indonesia yang memiliki keragaman genre, seperti klasik, jazz, keroncong, atau pop (Artanto, 2017). Organisasi orkestra terdiri dari kumpulan musisi dengan jumlah yang besar, memainkan berbagai macam alat musik, dan memiliki struktur organisasi yang jelas (Artanto, 2017). Dibandingkan dengan beberapa negara maju lainnya, seperti: Amerika Serikat (Glynn, 2000), apresiasi masyarakat Indonesia terhadap musik dan orkestra memang terkesan lebih rendah meski pada tahun 1950-an sempat ada pola penerimaan masyarakat yang lebih tinggi terhadap jenis musik ini (Rachmawanti, 2015). Namun, di sisi lain, peningkatan apresiasi terhadap musik orkestra akhir-akhir ini dapat diobservasi secara fenomenologis, melalui semakin meningkatnya peminat penonton konser orkestra yang dilakukan setidaknya dalam satu dekade terakhir. Sebagai contoh, acara *Jakarta City Philharmonic* selama 10 kali penyelenggaraan mengalami peningkatan jumlah penonton sehingga sempat terjadi perpindahan tempat dari Gedung Kesenian Jakarta yang memiliki kapasitas 475 penonton, ke gedung teater Jakarta Taman Ismail Marzuki yang memiliki kapasitas 1.600 penonton (Glynn, 2000).

Walau beberapa orang menganggap orkestra sebagai komunitas, namun sesungguhnya orkestra memiliki struktur kepengurusan yang jelas sehingga berfungsi layaknya sebuah organisasi. Orkestra dapat dikatakan sebagai organisasi, karena orkestra tersebut memiliki karakteristik umum sebuah organisasi, seperti memiliki tujuan, anggota, dan rencana (Syaputra, Sriwulan & Budhiana, 2016). Secara spesifik, organisasi orkestra dalam studi ini akan dibatasi pada organisasi orkestra yang orientasi utamanya bukan untuk menghasilkan keuntungan (*not for profit*), yang sebenarnya merepresentasikan kebanyakan organisasi orkestra di Indonesia (Tanujaya, Tjahjo, & Inggrit, 2018). Organisasi orkestra berfokus pada kepentingan sosial sebagai hiburan untuk masyarakat (Tanujaya, Tjahjo & Inggrit, 2018). Organisasi-organisasi lainnya biasanya berupa organisasi yang berorientasi pada nilai yang menguntungkan bagi perusahaan serta anggota organisasi tersebut, yang biasanya melakukan persaingan bebas antara organisasi bisnis sejenis dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan strategis (Wijayati, 2010).

Ketiadaan orientasi terhadap keuntungan finansial dapat menyajikan konteks penting untuk mempelajari OCB karena pada organisasi yang berorientasi pada keuntungan finansial, keinginan untuk mendapat apresiasi finansial dapat secara logis menjadi motivator seseorang melakukan OCB. Kepengurusan dalam kebanyakan organisasi orkestra bersifat sukarela dan tidak adanya imbalan berupa gaji. Studi tentang OCB sebelumnya mengemukakan bahwa salah satu motivasi seseorang melakukan OCB ialah karena mendapatkan gaji (Soegandhi, 2013). Oleh karena sifat organisasi yang berbeda, diperkirakan kontribusi setiap faktor kepribadian terhadap OCB pada organisasi orkestra juga dapat berubah. Misalnya, pada organisasi umumnya, gaji memberi motivasi lebih kuat pada individu dengan kepribadian *agreeableness* dalam melakukan OCB (Wardani & Suseno, 2012). Dengan ketiadaan gaji, individu dengan kepribadian *agreeableness* memiliki kemungkinan tidak termotivasi untuk melakukan OCB.

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran tipe kepribadian terhadap OCB pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Apresiasi masyarakat yang meningkat terhadap musik orkestra menuntut organisasi orkestra untuk berkembang ke arah yang lebih profesional, sehingga perilaku OCB dalam konteks organisasi orkestra menjadi penting untuk dieksplorasi lebih lanjut. Peran organisasi orkestra sangat sentral dalam mensosialisasikan kesenian budaya musik di Indonesia (Murbiantoro, 2012), khususnya di Indonesia di mana apresiasi terhadap seni sedang meningkat. Oleh karena itu, studi ini ingin mengeksplorasi apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap OCB pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Di samping mengisi kekosongan studi serupa dalam konteks Indonesia, hasil studi ini diharapkan dapat memberi informasi bermanfaat bagi pengurus untuk mempertimbangkan pengembangan organisasi orkestra dengan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat. Hasil studi ini juga berpotensi untuk dapat diaplikasikan pada organisasi nirlaba lainnya yang berhubungan dengan apresiasi terhadap seni di Indonesia.

## 2. Metode Penelitian

### Partisipan

Untuk menentukan organisasi orkestra yang dapat berpartisipasi dalam studi ini, ada beberapa kriteria yang dapat dipenuhi yaitu: laki-laki atau perempuan yang menjadi pengurus organisasi orkestra, organisasi orkestra yang terdiri dari minimal 30 anggota, memiliki struktur kepengurusan yang jelas, seperti adanya ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara, dan aktif berpartisipasi di dalam pertunjukan musik atau menyelenggarakan konser dalam dua tahun terakhir sekurang-kurangnya satu kali (mempertimbangkan situasi pandemi yang membatasi aktivitas pementasan musik).

Pengurus organisasi orkestra yang organisasinya memenuhi kriteria penelitian di atas diundang untuk berpartisipasi dalam studi melalui teknik pengambilan sampel *snowball*. Berdasarkan program perhitungan *G\*power* dengan kriteria nilai  $\alpha = 0.05$ , *two-tail*, *small effect size*, dan metode regresi, diperoleh jumlah partisipan yang diperlukan sebanyak 139 orang (Faul dkk. 2007). Karena keterbatasan akses mengingat pengambilan data hanya dapat dilakukan secara daring, jumlah data yang diperoleh ialah dari 94 pengurus orkestra di Indonesia. Dari data tersebut, 10.64% ( $n=10$ ) di antaranya tidak dapat digunakan karena tidak sesuai dengan kriteria penelitian. Oleh karenanya, data yang diikutsertakan dalam penelitian ialah data dari 84 partisipan (47.6% diantaranya adalah perempuan).

### Desain Penelitian

Studi ini merupakan studi *cross-sectional* dengan menggunakan survei sebagai alat untuk memperoleh data. Pengambilan data dilakukan secara daring pada satu waktu tertentu oleh partisipan yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang diperoleh dianalisa secara statistik untuk membuktikan asumsi peneliti.

### Prosedur

Penyebaran undangan berpartisipasi dalam studi disajikan secara daring melalui akun media sosial penulis pertama di berbagai media sosial, termasuk: *Whatsapp*, LINE, dan Instagram. Periode pengambilan data ialah Maret–Mei 2021. Survei terdiri atas tiga kategori pertanyaan: profil demografis partisipan, kuesioner tentang tipe kepribadian menurut *Big Five Personality Trait* yang telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia (Ramdhani, 2012), dan kuesioner tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang dikembangkan dalam Bahasa Indonesia (Hamada, 2021). Peneliti menggunakan *Google Form* dalam mendesain survei daring. Sebelum dapat mengakses laman survei, partisipan diminta untuk membaca informasi studi yang berisi tujuan studi, informasi mengenai kerahasiaan data, risiko dan manfaat berpartisipasi, serta kemungkinan menarik diri dari partisipasi. Partisipan lalu diminta untuk memberi persetujuan elektronik pada laman *consent form*, dan hanya dapat mengakses kuesioner setelah memberi persetujuan. Waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan kuesioner ini ialah sekitar 20-30 menit.

## Instrumen

*Data demografis.* Partisipan diminta untuk mengisi informasi demografis, yaitu inisial, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, status pernikahan, dan pekerjaan saat ini. Selanjutnya, profil tentang organisasi orkestra partisipan ditanyakan dengan meminta partisipan menuliskan nama organisasi orkestra, bidang kepengurusan, serta lama menjadi pengurus.

*Tipe Kepribadian.* Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Big Five Personality* adalah *Big Five Inventory*, yang diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Ramdhani (2012) dan dikembangkan oleh Wibowo dkk. (2017). Kuesioner ini terdiri dari 44 butir pernyataan dan menggunakan skala *Likert* (1 = sangat tidak setuju; 5 = sangat setuju). Nilai *Cronbach's Alpha* didapatkan hasil setiap faktor adalah .688 untuk *openness*, .889 untuk *extraversion*, .718 untuk *agreeableness*, .718 untuk *conscientiousness*, dan .797 untuk *neuroticism*.

*OCB.* Alat ukur yang digunakan untuk mengukur OCB adalah *Organizational Citizenship Behavior Scale*, yang dikembangkan oleh Podsakoff, Mackenzie, Moorman & Fetter (1990) dan telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Hamada (2021). Kuesioner ini terdiri dari 24 pernyataan dan menggunakan skala *Likert* (1 = sangat tidak setuju; 5 = sangat setuju). Pada alat ukur ini, setiap dimensi terdiri dari 5 item kecuali pada dimensi *civic virtue* yang diukur dengan 4 item. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk alat ukur OCB ialah .592.

## Analisis Statistik

Teknik regresi ganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis mengenai peran tipe kepribadian terhadap OCB. Uji asumsi klasik dilakukan terhadap data untuk memastikan analisis regresi berganda menghasilkan simpulan yang akurat. Data yang diperoleh menunjukkan penyebaran residual yang normal serta tidak memenuhi kriteria multikolinearitas. Dengan demikian, uji regresi ganda dapat dilakukan. Untuk analisa data tambahan, dilakukan uji korelasi *Pearson*. Pengujian dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 22.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Data Demografis

Tabel 1 merangkum data demografis partisipan. Mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (47.6%), berusia 21-30 tahun (85.6%), memiliki tingkat pendidikan sarjana (83.3%), dan berstatus lajang (72.6%).

**Tabel 1. Hasil Analisis Data Demografis**

| Kategori                   | <i>n</i> | %     |
|----------------------------|----------|-------|
| <b>Jenis Kelamin</b>       |          |       |
| Laki-laki                  | 44       | 52.4% |
| Perempuan                  | 40       | 47.6% |
| <b>Usia</b>                |          |       |
| 17-20                      | 2        | 2.4%  |
| 21-30                      | 72       | 85.6% |
| 31-40                      | 7        | 8.4%  |
| 41-50                      | 2        | 2.4%  |
| >50                        | 1        | 1.2%  |
| <b>Pendidikan</b>          |          |       |
| SMP                        | 1        | 1.2%  |
| SMA/SMK                    | 5        | 6.0%  |
| S1                         | 70       | 83.3% |
| S2                         | 7        | 8.3%  |
| S3                         | 1        | 1.2%  |
| <b>Status Pernikahan</b>   |          |       |
| Lajang                     | 61       | 72.6% |
| Menikah                    | 22       | 26.2% |
| Cerai Hidup                | 1        | 1.2%  |
| <b>Pendapatan</b>          |          |       |
| <Rp 4.000.000              | 11       | 13.1% |
| Rp 4.000.000 – 6.999.999   | 24       | 28.6% |
| Rp 7.000.000 – 9.999.999   | 17       | 20.2% |
| Rp 10.000.000 – 12.999.999 | 2        | 2.4%  |
| Rp 16.000.000 – 17.999.999 | 1        | 1.2%  |
| >Rp 18.000.000             | 4        | 4.8%  |

| Kategori       | <i>n</i> | %     |
|----------------|----------|-------|
| Tidak menjawab | 25       | 29.8% |

### Korelasi Antar Variabel

Tabel 2 mendeskripsikan matriks korelasi antar variabel. Dari tabel tersebut, diketahui bahwa masing-masing tipe kepribadian tidak memiliki korelasi signifikan dengan OCB. Tabel 3 menyajikan matriks korelasi antar dimensi pada kedua variabel studi.

**Tabel 2. Matriks Korelasi Antar Variabel Penelitian**

|                              | (1)   | (2)     | (3)    | (4)     | (5)     | (6)     | (7)    | (8)  | (9) |
|------------------------------|-------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|------|-----|
| (1) Usia                     |       |         |        |         |         |         |        |      |     |
| (2) Pendidikan               | .169  |         |        |         |         |         |        |      |     |
| (3) Pendapatan               | .077  | .023    |        |         |         |         |        |      |     |
| (4) <i>Extraversion</i>      | -.042 | .233*   | .094   |         |         |         |        |      |     |
| (5) <i>Agreeableness</i>     | .045  | .139    | .066   | .537**  |         |         |        |      |     |
| (6) <i>Conscientiousness</i> | .184  | .297**  | .322** | .305**  | .414**  |         |        |      |     |
| (7) <i>Neuroticism</i>       | .061  | -.334** | -.101  | -.312** | -.316** | -.315** |        |      |     |
| (8) <i>Openness</i>          | .029  | .295**  | .002   | .445**  | .131    | .482**  | -.236* |      |     |
| (9) OCB                      | -.132 | .021    | .223   | .111    | -.109   | -.108   | .212   | .148 |     |

Keterangan: \* = korelasi signifikan pada tingkat .05; \*\* = korelasi signifikan pada tingkat .01.

**Tabel 3. Matriks Korelasi Antar Dimensi Kepribadian dan Dimensi OCB**

|                            | (1)    | (2)   | (3)     | (4)    | (5)    | (6)     | (7)    | (8)    | (9) |
|----------------------------|--------|-------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|-----|
| (1) OCB: Altruism          |        |       |         |        |        |         |        |        |     |
| (2) OCB: Courtesy          | .331** |       |         |        |        |         |        |        |     |
| (3) OCB: Civic virtue      | -.139  | .119  |         |        |        |         |        |        |     |
| (4) OCB: Conscientiousness | .550** | .263* | -.033   |        |        |         |        |        |     |
| (5) BFI: Openness          | .261*  | -.108 | .020    | .258*  |        |         |        |        |     |
| (6) BFI: Neuroticism       | .065   | -.086 | .251*   | .085   | -.236* |         |        |        |     |
| (7) BFI: Conscientiousness | .307** | -.048 | -.269*  | .056   | .482** | -.315** |        |        |     |
| (8) BFI: Agreeableness     | .336** | .186  | -.543** | .189   | .131   | -.316** | .414** |        |     |
| (9) BFI: Extraversion      | .232*  | .162  | -.205   | .328** | .445** | -.312** | .305** | .537** |     |

Keterangan: \* = korelasi signifikan pada tingkat .05; \*\* = korelasi signifikan pada tingkat .01.

### Uji Hipotesis

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa tipe kepribadian secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*,  $R^2 = .130$ ,  $F(5,78) = 2.333$ ,  $p = .050$ . Data ini tidak memberi dukungan pada hipotesis utama penelitian.

Analisa lanjutan menunjukkan bahwa dimensi *neuroticism* adalah satu-satunya dimensi yang berpengaruh signifikan ( $p < .05$ ) terhadap skor *organizational citizenship behavior* (lihat Tabel 4). Hal ini menunjukkan bahwa ketika diuji secara simultan, hanya tipe kepribadian neurotik (*neuroticism*) yang merupakan determinan signifikan terhadap OCB pengurus orkestra ( $\beta = .294$ ;  $p = .040$ ).

**Tabel 4. Koefisien Regresi Dimensi Kepribadian sebagai Prediktor *Organizational Citizenship Behavior***

|                          | $\beta$ | OCB<br><i>SE</i> | <i>p</i> |
|--------------------------|---------|------------------|----------|
| <i>Openness</i>          | .202    | .199             | .167     |
| <i>Conscientiousness</i> | -.145   | -.105            | .453     |
| <i>Extraversion</i>      | -.191   | -.145            | .283     |
| <i>Agreeableness</i>     | .302    | .201             | .144     |
| <i>Neuroticism</i>       | .294    | .242             | .040     |

#### Analisa Data Demografis dan Tingkat OCB

Hasil uji *independent sample t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat OCB pada partisipan lelaki dan perempuan,  $t(82) = 1.120$ ,  $p = .266$ . Tingkat pendidikan, usia, dan pendapatan ditemukan tidak berkorelasi dengan OCB (lihat Tabel 2).

#### 4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh tipe kepribadian menurut tipologi *Big Five Personality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Penelitian ini dianggap penting untuk mengisi kekosongan karena studi-studi serupa (Wijayati, 2010; Hajar dkk., 2018) berfokus pada konteks organisasi umum, yang berorientasi untuk mendapat keuntungan dan memiliki kerangka organisasi yang formal. Organisasi orkestra berbeda dengan organisasi tersebut karena organisasi ini tidak berorientasi untuk mencari suatu keuntungan, lebih bersifat sosial, setiap anggota dengan minat yang serupa, serta memiliki kerangka organisasi yang lebih fleksibel (Tanujaya, Tjahjo, & Inggrit, 2018). Hasil studi menunjukkan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari tipe kepribadian dengan perilaku OCB pada anggota organisasi orkestra di Indonesia. Meski demikian, nilai signifikansi yang berada pada ambang batas ( $p = .05$ ) memberi kemungkinan simpulan yang berbeda dengan jumlah data yang lebih banyak. Perlu dicatat bahwa jumlah partisipan dalam studi ini lebih sedikit daripada yang semula ditargetkan karena hambatan waktu dan kesulitan mencari partisipan.

Berdasarkan hasil analisa lebih lanjut, hanya tipe kepribadian *neuroticism* yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku OCB pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, *neuroticism* dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karena kepribadian *neuroticism* memiliki karakter yang bertolak belakang dengan kepribadian lainnya pada dimensi *Big Five Personality* (Wardani & Suseno, 2012). Hal ini dapat dipahami karena individu yang memiliki kepribadian *neuroticism* diasumsikan sulit bekerja sama dengan baik dan kurang dapat menjadi pelaku organisasi yang efektif (Hamada, 2021). Namun, pengaruh signifikan tipe kepribadian *neuroticism* dengan OCB yang dibuktikan oleh studi ini dapat dijelaskan melalui analisis korelasi dengan dimensi-dimensi OCB.

Berdasarkan analisis uji korelasi antar dimensi terhadap data yang diperoleh, tipe kepribadian *neuroticism* berkorelasi positif dengan dimensi *civic virtue* pada OCB. Hubungan ini dapat dipahami karena individu yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi akan cenderung memiliki perasaan yang mudah cemas dan mudah merasa stres ketika tertekan (Costa & McCrae, 1992), sehingga ia akan cenderung menghindari permasalahan. Di saat yang sama, individu dengan tipe ini akan lebih antisipatif terhadap hal-hal yang dianggap berpotensi mengancam organisasinya. Aspek *civic virtue* pada OCB menunjukkan minat serta keterlibatan individu dalam organisasi, yang juga dapat merepresentasikan perasaan memiliki individu terhadap organisasinya (Hendrawan & Sucahyawati, 2017). Hasil studi ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi akan lebih mengantisipasi segala kemungkinan yang dapat mengancam atau menurunkan performa organisasinya, sebagai manifestasi dari rasa kepemilikannya terhadap organisasi. Secara konkret, perilaku yang muncul pada pengurus organisasi orkestra dengan profil *neuroticism* yang tinggi justru akan melakukan pekerjaan sesuai dengan bagiannya dan akan mematuhi setiap peraturan yang ada, sehingga individu tersebut akan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi.

Interpretasi terhadap hasil ini perlu dilakukan secara hati-hati mengingat keterbatasan yang ditunjukkan oleh hasil analisa statistik, sehingga ada kemungkinan nilai signifikansi pada pengaruh antara dimensi *neuroticism* dengan OCB merupakan kekeliruan statistik akibat natur data yang sebaran variansnya kurang merata. Studi ini menekankan pentingnya dilakukan studi lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar.

Temuan dalam studi ini menyatakan bahwa tipe kepribadian *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *extraversion* tidak memiliki pengaruh pada OCB. Hal tersebut menunjukkan inkonsistensi dengan penelitian sebelumnya (Wardani & Suseno, 2012; Kusumajati, 2014). Hasil evaluasi terhadap studi sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* dan *conscientiousness* adalah dua prediktor terkuat terhadap OCB (Chiaburu, Oh, & Marinova, 2018). Namun, pola tersebut tidak terbukti pada studi ini. *Situation Strength Theory* (Judge & Zapata, 2015) dapat memberikan perspektif penting untuk menjelaskan hasil penelitian ini. Menurut teori ini, kecenderungan individu berperilaku yang sesuai dengan kepribadiannya akan ditentukan dari konteks situasi lingkungan kerjanya. Semakin kuat ekspektasi dari situasi (misal: adanya interaksi sosial yang rutin) serta semakin minimal potensi konflik, semakin sedikit peran kepribadian dalam menentukan perilaku individu tersebut di dalam organisasi. Dengan kata lain, pengaruh pola kepribadian terhadap OCB bergantung dari natur organisasinya. Ada dua perbedaan natur organisasi orkestra dengan organisasi pada umumnya, yang fokus untuk mencari keuntungan: adanya penghasilan rutin untuk karyawan dan adanya interaksi yang rutin antar karyawan.

Mayoritas studi-studi yang telah dilakukan pada organisasi di mana individu yang berperan di dalamnya mendapatkan gaji atau penghasilan secara rutin. Penghasilan dapat memberikan konteks penting dalam memotivasi individu dengan tipe kepribadian tertentu untuk mencerminkan perilaku OCB (Soeghandi, 2013). Di

samping itu, sebagai organisasi yang lebih bersifat sosial dan sarana untuk mengekspresikan apresiasi serta minat terhadap seni, pengurus organisasi orkestra tidak dituntut untuk bekerja dengan aturan yang baku pada jam kerja tertentu. Sebagai organisasi sosial yang non-profit, ekspektasi dari organisasi orkestra terhadap pengurusnya tentu akan berbeda dengan layaknya ekspektasi dari organisasi berupa perusahaan yang dikelola dengan manajemen formal. Perbedaan ekspektasi ini juga berdampak pada frekuensi interaksi antar pekerja di dalam organisasi. Dalam organisasi orkestra, mungkin saja tidak ada sebuah bangunan gedung yang menjadi sekretariat, di mana setiap pengurusnya hadir setiap hari di waktu kerja layaknya sebagai seorang karyawan di sebuah perusahaan. Kurangnya aturan baku dan interaksi ini berdampak pada terbatasnya peluang individu melakukan OCB.

Keterbatasan peluang melakukan OCB di organisasi orkestra dapat lebih lanjut dijelaskan melalui dua aspek OCB. Chiaburu, Oh, dan Marinova (2018) mengklasifikasikan dua aspek dari OCB: OCB-I (individu) dan OCB-O (organisasi). OCB-I akan berkaitan dengan interaksi antar pekerja, sedangkan OCB-O berkaitan dengan aturan baku organisasi. OCB-I merupakan perilaku yang dilakukan dengan berorientasi pada rekan kerja, misalnya mudah bersosialisasi dan melakukan aktivitas yang bermanfaat secara langsung bagi rekan kerjanya, sehingga secara tidak langsung akan menunjang efektivitas organisasi. Sementara itu, OCB-O merupakan perilaku yang berfokus pada sisi organisasional, yakni aktivitas yang dilakukan untuk mematuhi prosedur yang ditetapkan organisasi, seperti datang bekerja tepat waktu dan menaati peraturan yang ada. Individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* biasanya akan cenderung senang membantu, ramah, dan dapat bekerja sama dengan baik, begitu juga dengan kepribadian *extraversion* biasanya mudah beradaptasi, senang bersosialisasi, dan memiliki perasaan yang gembira (Costa & McCrae, 1992), sehingga berpeluang untuk melakukan OCB-I. Di sisi lain, individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* biasanya akan disiplin, rapi, dan berhati-hati dalam mengambil keputusan (Costa & McCrae, 1992). Manifestasi OCB pada individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* ditunjukkan dari kesediaannya mematuhi aturan perusahaan (OCB-O). Karena organisasi orkestra kurang dapat memfasilitasi OCB-I dan OCB-O, maka manifestasi perilaku OCB pada individu dengan tipe kepribadian *agreeableness*, *extraversion*, dan *conscientiousness* kurang terlihat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa profil demografis partisipan tidak menjadi variabel yang dapat menjelaskan variasi skor OCB-nya. Hasil ini sesuai dengan temuan pada studi sebelumnya yang menjelaskan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin (Soegandhi, 2013), usia, pendidikan, pendapatan, dan status ekonomi (Jafari & Bidarian, 2012). Temuan ini juga menunjukkan bahwa OCB merupakan fenomena universal yang tidak ditentukan oleh usia, jenis kelamin, maupun faktor-faktor demografis individu.

Terdapat beberapa keterbatasan dari studi ini. Pertama, karakteristik sampel yang sempit menjadikan tantangan tersendiri dalam memperoleh jumlah partisipan yang ditargetkan, sehingga partisipan yang diperoleh masih dibawah target yang sudah ditentukan. Kedua, situasi pandemik membatasi upaya yang dapat dilakukan untuk mengunjungi masing-masing organisasi orkestra sehingga studi ini hanya mengandalkan pengumpulan data secara daring saja. Ketiga, frekuensi dan intensitas aktivitas di dalam organisasi orkestra mungkin mengalami penurunan akibat situasi pandemik. Sedikitnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam konser berdampak pada penurunan aktivitas organisasi, sehingga aspek-aspek OCB menjadi kurang dapat diobservasi secara dominan. Terakhir, studi ini tidak membuat kriteria spesifik tentang organisasi orkestra, seperti ukuran dan lingkup organisasi, ekspektasi terhadap pengurus, keberadaan ruang fisik sekretariat, keberadaan aturan formal (untuk menunjang OCB-O) dan frekuensi berinteraksi secara langsung dengan rekan kerja (untuk menunjang OCB-I). Kriteria ini penting untuk mengetahui tingkat keterlibatan pengurus dalam organisasi, yang tentunya akan berdampak pada tingkat OCB-nya.

## 5. Kesimpulan

Studi ini telah menunjukkan bahwa *neuroticism* adalah satu-satunya dimensi kepribadian yang penting dalam memprediksi OCB pada pengurus orkestra di Indonesia. Studi ini dapat memberikan informasi bahwa peran kepribadian terhadap OCB sangat unik bergantung pada natur organisasinya. Untuk organisasi yang bersifat non profit, *neuroticism* diindikasikan sebagai satu-satunya prediktor yang bermakna terhadap OCB. Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam konteks organisasi musik orkestra yang sedang berkembang.

Peneliti selanjutnya dapat mencari alat ukur, melakukan adaptasi, dan memodifikasi sesuai dengan konteks organisasi non-profit atau disesuaikan dengan subjek penelitian. Penelitian berikutnya juga dapat memperbanyak jumlah partisipan, serta memperluas area penelitian bukan hanya pada organisasi orkestra, tapi dapat melibatkan organisasi non-profit lainnya. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat secara lebih spesifik mengeksplorasi OCB dalam konteks individu (OCB-I) dan organisasi (OCB-O) (Chiaburu, Oh, dan Marinova, 2018).

Temuan dalam penelitian ini juga memberi perspektif berbeda dalam mengevaluasi individu dengan tipe kepribadian *neuroticism*. Pengurus organisasi orkestra dengan tingkat kecemasan yang tinggi justru diindikasikan lebih cenderung berkomitmen untuk melakukan OCB. Hal ini diharapkan dapat memberi pengetahuan yang berharga agar pengurus orkestra tidak menilai secara negatif individu dengan tingkat kecemasan tinggi yang tertarik untuk berpartisipasi aktif di dalam organisasi orkestra. Tidak ditemukannya korelasi antara berbagai

variabel demografis dengan kecenderungan melakukan OCB menunjukkan bahwa pemilihan pengurus berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, usia, dan status ekonomi bukan merupakan strategi yang efektif dalam menentukan produktivitas organisasi.

## 6. Referensi

- Artanto, M. (2017). Mendengar untuk membaca Fantasia for Piano and Orchestra, Theme from the Indonesia Pusaka Music karya Joko 'Lemazh' Suprayitno. *Jurnal Kajian Seni*, 4(1), 12-35.
- Chiaburu, D. S., Oh, I-S., Marinova, S. V. (2018). Five-factor model of personality traits and organizational citizenship behavior: Current research and future directions. Dalam Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (Eds). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1-33). Oxford.
- Chiaburu, D. S., Oh, I-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1140–1166.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh kepribadian dan persepsi kerja guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru SMA Negeri Se-kabupaten Karawang. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 112-121.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Farh, J. I., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15, 241-253.
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja extra-role dan kebijakan kompensasi. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 33-42.
- Glynn, M. A. (2000). When cymbals become symbols: Conflict over organizational identity within a symphony orchestra. *Organization science*, 11(3), 285-298.
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten aceh barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46-57.
- Hamada, G. H. (2021). *Pengaruh big five personality traits terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok* (Disertasi Doktoral). Universitas Pelita Harapan.
- Hendrawan, A., & Suchahyawati, H. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional LPPM Universitas Muhammadiyah Semarang*, 39-48.
- Jafari, P., & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820.
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875-925.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academic of Management Journal*, 58(4), 1149-1170.
- Kailola, S. (2022). Pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga medis. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 62-81. DOI: 10.30598/manisvol2issue2page62-81
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., & Sharif, A. R. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 178-184.
- Murbiantoro, H. (2012). Manajemen produksi pertunjukan Surabaya Symphoni Orchestra di Surabaya sebagai sarana pendidikan apresiasi musik. *Catharsis*, 1(1), 22-29.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington.
- Organ, D. W. (2018). The roots of organizational citizenship behavior. Dalam Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (Eds). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1-19). Oxford.

- 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. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105-111. <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>
- Purnomo, R. & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2), 144-160.
- Rachmawanti, R. (2015). Twilite Orchestra: An Indonesian Pops Orchestra. *Tawarikh*, 6(2), 169-176.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya big five inventory. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189 – 207.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173-212.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Syaputra, Sriwulan, & Budhiana. (2016). Bulean: Komposisi musik orkestra. *Bercadik: Jurnal Pengkajian dan Penciptaan Seni*, 3(2), 180-186.
- Tanujaya, B. C., Tjahjo, J. D. W., Inggrit, I. (2018). Internalisasi Budaya Organisasi Melalui Komunikasi dalam Organisasi Musik Cognatio Orkest. *Jurnal E-komunikasi*, 6(2), 1-12.
- Wardani, A. K., & Suseno, M. N. M. (2012). Faktor Kepribadian Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Polisi Pariwisata. *Humanitas*, 9(2), 193-204.
- Wibowo, M. R. F., Yudiana, W., Reswara, I. P., & Jatmiko, B. W. (2017). Reliability and validity of the Indonesian version of big five inventory. *UI Proceedings on Social Science and Humanities*, 1.
- Wijayati, D. T. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Strategik pada Organisasi Non Profit (Studi Manajemen Strategik pada Dinas Propinsi Jawa Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 24-32.
- Winardi. (2006). *Motivasi dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.