

Pelatihan Building My Own Personality untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior

Aninta Alijona

Program Studi Magister Psikologi Sains,
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
mayoninta@gmail.com

Abstract

This training aims to examine the effect of Building My Own Personality training to Organizational Citizenship Behavior on student Executive Board and the administrators at the Faculty of Business and Economics, University of Surabaya. This research was conducted in the form of quasi-experimental design with one group pretest-posttest. Participants in this study were members and administrators of BEM Faculty of Business and Economics, University of Surabaya, amounting to 25 people. In this study measurements were taken on Organizational Citizenship Behavior aspects to see the effect of the implementation of the training program. The results showed that the scotch produced was 10.485 (T table 2.064) with a significance (2 tailed) of 0,000. This means that there are significant differences in participants' OCB scores before and after training. Future research with related topics is still very much needed to see the effect of this training with various participants and other methods.

Keywords: *training, personality, organizational citizenship behavior*

Abstrak

Pelatihan ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari pelatihan *Building My Own Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota dan pengurus BEM di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk kuasi eksperimen dengan desain *one group pretest-posttest*. Yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah anggota dan Pengurus BEM Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Surabaya yang berjumlah 25 orang. Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran pada aspek *Organizational Citizenship Behavior* untuk melihat pengaruh pelaksanaan program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skot t yang dihasilkan adalah 10,485 (T tabel 2,064) dengan signifikansi (*2 tailed*) sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan skor *OCB* partisipan sebelum dan sesudah pelatihan. Penelitian kedepannya dengan topik terkait masih sangat diperlukan untuk melihat pengaruh pelatihan ini dengan berbagai partisipan dan metode lainnya.

Kata kunci: *pelatihan, kepribadian, organizational, citizenship behavior*

Pendahuluan

Organisasi hakekatnya adalah sekumpulan orang yang mempunyai rasa untuk memiliki dan bersedia memberikan kontribusi dalam membangun sistem

kerjasama (Barnard, 1938 : 84, dalam Organ 2006). Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan salah satu organisasi di universitas. Organisasi ini merupakan lembaga kemahasiswaan yang menjalankan organisasi layaknya sebuah pemerintahan. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) secara umum terbagi menjadi dua, yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) tingkat Universitas dan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) tingkat Fakultas. Untuk menjadi pengurus BEM, mahasiswa melalui serangkaian tahapan dan kriteria yang sudah ditetapkan. Adapun Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dalam pelaksanaannya memiliki struktur organisasi dengan masing-masing fungsinya. Pada Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Bisnis dan Ekonomi (FBE) Universitas Surabaya struktur yang ada terdiri dari pemimpin yang dikenal atau disebut Gubernur, kemudian di bawahnya ada Wakil Gubernur, Sekertaris, Bendahara dan *Event Manager*, serta beberapa divisi diantaranya sekertaris 2, internal, eksternal, *entrepreneur*, *inventory manager*, *information*, dan *human resource*. Adapun setiap divisi mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing berbeda antar tiap divisi. Untuk menjalankan fungsi organisasi dengan baik, pengurus dituntut memiliki kesadaran untuk saling membantu terlepas dari masing-masing *job desc* yang ada, dan berusaha untuk melakukan jauh melebihi dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku individu yang bukan merupakan tugasnya (*discretionary*), tidak diarahkan dan tidak terkait dengan *system reward* yang tertulis dalam aturan *system reward*, dan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi fungsi dari organisasi (Organ, 2006: 3). *Organizational Citizenship Behavior* dapat menghasilkan koordinasi secara lintas bidang pekerjaan dalam mencapai keefektifitasan organisasi, selain itu dapat melihat mana pekerja yang benar – benar mempunyai komitmen terhadap organisasinya, dan menghasilkan kinerja organisasi yang stabil (Organ,2006). Dimensi *organizational citizenship behavior* (Organ *et all* .2006) adalah sebagai berikut:

a. *Altruism*

Perilaku anggota organisasi dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Seperti menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja *overload*.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas anggota. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Seperti tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai dan berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *spotmanship* akan meningkatkan iklim yang positif di antara raanggota, anggota akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Seperti kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Seperti mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

e. *Civic virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur- prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Seperti keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

Menurut Robbins (2006), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Lebih lanjut menurut Frances, dkk (2001) dalam Fandy (2007) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang berada di luar persyaratan formal dari pekerjaan. Perilaku yang dilakukan tersebut mempunyai kontribusi bagi keefektifan organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai ini merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997 dalam Hardaningtyas, 2005). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

Peneliti melakukan wawancara dengan 3 orang pengurus BEM FBE Ubaya.

“... Sebelum bergabung dengan BEM sudah cukup aktif dalam organisasi mahasiswa (Ormawa), karena sudah terbiasa dengan ritme kerja organisasi saya lebih bersemangat dalam menjalankan peran sesuai jobdesk saya, namun saya rasa anggota yang lain tidak demikian yang seringkali menimbulkan ketegangan di organisasi...” (M, Pengurus bidang 2 BEM)

“... Masih terdapat jarak diantara para pengurus, bahkan ada pengurus yang lebih banyak menghabiskan waktu di ormawa tempat mereka melayani dulu sebelum terjun ke BEM. Kami sebagai pengurus BEM merasa kurang dekat antara satu dengan lainnya, yang membuat mereka kurang loyal dengan organisasi dimana mereka berada saat ini...” (S, Pengurus bidang 1 BEM).

“... Kesulitan untuk membuat rekan-rekan di BEM lebih menyatu dengan organisasi BEM ini sendiri dan juga orang-orang di BEM. Saat pelaksanaan rapat banyak yang tidak datang walaupun sebelumnya sudah dibuat kesepakatan hari rapat rutin yang bisa dihadiri oleh semua anggota BEM. Rekan-rekan dalam BEM juga dirasa masih kurang mampu untuk berbaur dengan yang lain, sehingga terkadang sulit membatu juga ketika ada divisi yang butuh bantuan...” (D, Gubernur BEM)

Berdasarkan hasil wawancara terlihat pengurus BEM belum memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kerelaan dalam organisasi. Sifat ini perlu ditingkatkan agar organisasi dapat menjalankan fungsi organisasinya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan intervensi yang harus dilakukan seperti evaluasi dalam organisasi. Bentuk intervensi berupa pelatihan yang dapat diberikan terkait permasalahan yang dialami yaitu dengan memberikan pelatihan terkait kepribadian berdasarkan konsep *Big Five Personality*. Konsep ini menggambarkan kepribadian seorang individu yang di deskripsikan dengan kata OCEAN yakni singkatan dari 5 trait utama; *Openness* (O), *Conscensusness* (C), *Extraversion* (E), *Agreeableness* (A), dan yang terakhir adalah *Neuroticism* (N). Kelima dimensi inilah yang akan digunakan sebagai tehnik menilai karakteristik-karakteristik dan tingkat kepribadian individu.

Berdasarkan *training need analyze* terlihat kesenjangan antara kenyataan dengan harapan beserta rencana intervensi yang akan dilakukan diantaranya kesenjangan pemahaman tentang pelaksanaan program kerja, pemahaman

pentingnya membantu rekan kerja karena perilaku kurang peduli dan tidak responsive, tidak nyaman berinteraksi dengan orang lain sehingga tidak mampu bertukar pikiran, rancangan intervensi berupa pelatihan *personality extraversion*, kesenjangan dalam kesediaan melakukan tugas diluar tugas pokok, tidak mampu menjaga relasi dengan pengurus lainnya sehingga mudah berkonflik, beberapa pengurus tidak memiliki toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal. Bentuk intervensi yang dilakukan yaitu melalui pelatihan *personality agreeableness*. Pengurus kurang memiliki kemampuan dalam mendisiplinkan diri, ada kesenjangan dalam menentukan solusi yang tepat saat menghadapi masalah karena kurangnya sikap tanggung jawab. Bentuk intervensi yang dilakukan yaitu pelatihan *personality conscientiousness*.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah dilakukan penelitian secara ekstensif untuk melihat efek dari *big five personality* pada *organizational citizenship behavior*, beberapa hasil penelitian sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa peneliti berikut ini; Kumar et al. (2009) dan Singh dan Singh (2009) mengungkapkan bahwa dari lima besar ciri kepribadian, kepribadian *conscientiousness*, kepribadian *ekstraveriton*, dan kepribadian yang *agreeableness* memiliki efek signifikan pada perilaku *organizational citizenship behavior*. Kumar dkk (2009) menunjukkan bahwa, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* adalah prediktor yang valid. Namun, *Openess* terhadap pengalaman tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan ukuran *organizational citizenship behavior* secara keseluruhan. Mahdiuon dkk. (2010) menemukan bahwa beberapa dari lima ciri kepribadian besar, yaitu kepribadian *Conscientiousness*, kepribadian *agreeableness*, dan kepribadian *openess* adalah variabel dalam memprediksi perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai. Malik, Ghafoor, dan Iqbal (2012) melaporkan bahwa ciri-ciri kepribadian *big five* memiliki efek yang signifikan pada perilaku *organizational citizenship behavior*, dan dapat menjelaskan sekitar 32 persen dari varians perilaku ini. Selain itu, Sjahruddin, dkk (2013) juga mengungkapkan bahwa ciri-ciri *big five personality* memiliki efek yang signifikan pada *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Siripapun (2016) mengungkapkan

bahwa sifat-sifat dari *big five personality* yang memiliki efek paling besar dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *agreeableness personality*, diikuti oleh *conscientiousness personality*.

Berikut ini adalah beberapa hubungan antar dimensi *big five personality* dengan dimensi *organizational citizenship behavior* :

a. *Extraversion*

Kecenderungan perilaku yang digunakan untuk mengukur faktor ini termasuk bersosialisasi, suka berteman, tegas, banyak bicara, dan aktif (Barrick & Mount, 1991). Barrick, dkk. (2005) telah menggambarkan *extraversion* sebagai determinan disposisi kunci dari perilaku sosial. Dengan demikian, mereka yang sangat ekstrovert dapat menampilkan perilaku yang lebih fleksibel yang membuat mereka lebih mungkin untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior*.

b. *Agreeableness*

Kecenderungan perilaku yang terkait dengan *agreeableness* adalah bersikap sopan, fleksibel, percaya, baik hati, kooperatif, pemaaf, berhati lembut, dan toleran (Barrick & Mount, 1991). Dalam konteks kerja, karyawan yang menyenangkan menunjukkan tingkat kompetensi interpersonal yang lebih tinggi (Witt et al., 2002) dan berkolaborasi secara efektif dalam tindakan (Mount et al., 1998). Dengan demikian, diharapkan orang-orang yang tinggi dalam kesetujuan lebih cenderung melakukan *organizational citizenship behavior*.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness mengacu pada sejumlah tujuan yang menjadi fokus seseorang. Hal ini terkait dengan perilaku khas seperti bekerja keras, berorientasi pada pencapaian, tekun, berhati-hati, dan bertanggung jawab. Orang yang memiliki kesadaran tinggi umumnya bekerja lebih baik daripada mereka yang rendah hati (Barrick & Mount, 1991). Individu yang teliti dapat melakukan bagian pekerjaan mereka dengan pengawasan minimum (Morgeson, Reider & Campion, 2005). Selain itu, individu yang teliti dapat diandalkan, efisien, dan pekerja keras. Mereka

cenderung mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah, lebih metodis, dan menyeluruh dalam pekerjaan yang mereka kerjakan (Witt, Burke, Barrick & Mount, 2002). Tampaknya masuk akal bahwa sifat-sifat ini akan menghasilkan kinerja *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi.

d. *Openness*

Keterbukaan terhadap pengalaman ditandai secara empiris oleh kata sifat seperti imajinatif, berbudaya, ingin tahu, orisinal, berwawasan luas, cerdas (Digman, 1990), dan memiliki kebutuhan akan variasi, kepekaan estetika, dan nilai-nilai tidak konvensional (McCrae & John, 1992). Yang penting, individu yang tinggi pada keterbukaan terhadap pengalaman menampilkan preferensi untuk variasi, mereka menikmati menggenggam ide-ide baru, dan mereka memiliki minat intrinsik dan penghargaan untuk hal-hal baru. Dengan demikian, penelitian ini mengharapkan bahwa orang yang tinggi pada keterbukaan terhadap pengalaman lebih mungkin untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior*.

e. *Neurotisisme*

Neurotisisme mengacu pada jumlah dan kekuatan rangsangan yang diperlukan untuk menimbulkan emosi negatif dalam diri seseorang. Orang yang tinggi pada dimensi ini biasanya cemas, depresi, marah, malu, emosional, khawatir, dan tidak aman (Barrick & Mount, 1991). Barrick, dkk. (2005) menggambarkan neurotisisme sebagai determinan disposisi kunci dari perilaku sosial. Dengan demikian, mereka yang rendah pada dimensi ini harus dapat menampilkan *organizational citizenship behavior*.

Metode

Pelatihan ini bernama Pelatihan *Building My Own Personality*. Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan atau intervensi psikologis. Desain dalam pelatihan ini menggunakan desain penelitian kuasi eksperimen dengan model *one*

group pre-test post-test design, yaitu hanya terdapat satu kelompok dari subjek yang mendapat perlakuan (Azwar, 2017). Pelatihan ini diberikan dengan memanipulasi variabel bebas yaitu *Big Five Personality* dalam bentuk program pelatihan. Adapun penyajian program pelatihan ini disajikan dalam beberapa bentuk, yaitu: *lecture, paper assignment, audio-visual, games, role play*, presentasi, *focus group discussion, case study*, serta dalam bentuk *sharing* dan diskusi (Lawson, 2006). Berbagai bentuk ini kemudian nantinya diberikan kepada peserta pelatihan ke dalam 3 sesi pelatihan. Yang menjadi peserta dalam pelatihan ini adalah para pengurus BEM FBE Universitas Surabaya sedang menempuh pendidikan sarjana di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya baik itu pengurus laki-laki maupun pengurus perempuan yang berjumlah 25 orang dari 3 angkatan aktif kuliah (2016, 2017, 2018). Deskripsi dari peserta pelatihan digambarkan dalam berikut :

Tabel 1. Deskripsi Partisipan dalam Pelatihan

| Jenis Kelamin | Angkatan | | | Jumlah | Presentase |
|---------------|----------|------|------|--------|------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | | |
| Laki-laki | 4 | 7 | 1 | 12 | 48% |
| Perempuan | 3 | 7 | 3 | 13 | 52% |
| Jumlah | 7 | 14 | 4 | 25 | 100% |
| Presentase | 28% | 56% | 16% | | 100% |

Keefektifan atau pengaruh dari pelatihan ini kemudian diukur menggunakan skala *organizational citizenship behavior*. Skala ini terdiri dari 10 item berdasarkan 5 aspek dari OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic virtue* (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter, 1990, dalam Organ, 2006). Dalam pengujian hipotesis, dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik *paired sample t-test* (Sugiyono, 2013), dimana dilakukan uji beda pada kedua hasil tes *organizational citizenship behavior* yang dilakukan atau diberikan kepada peserta sebelum dan sesudah diberi program pelatihan untuk melihat ada tidaknya perbedaan baik sebelum atau setelah pemberian pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisis data yang ada menggunakan *paired sample t-test* didapati hasil skor rata-rata partisipan sebelum diberi program pelatihan sebesar 14,84 sedangkan setelah diberi program pelatihan didapati skor rata-rata peserta pelatihan sebesar 18,96.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa nilai *t* hitung yang dihasilkan sebesar 10,485 (*T* tabel 2,064) dengan signifikansi (*2 tailed*) sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan signifikan aspek *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa-mahasiswa pengurus BEM FBE Universitas Surabaya sebelum dan sesudah mendapat program pelatihan. Gambaran hasil analisis data dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T Skor *Organizational Citizenship Behavior* Sebelum dan Sesudah diberi Program Pelatihan

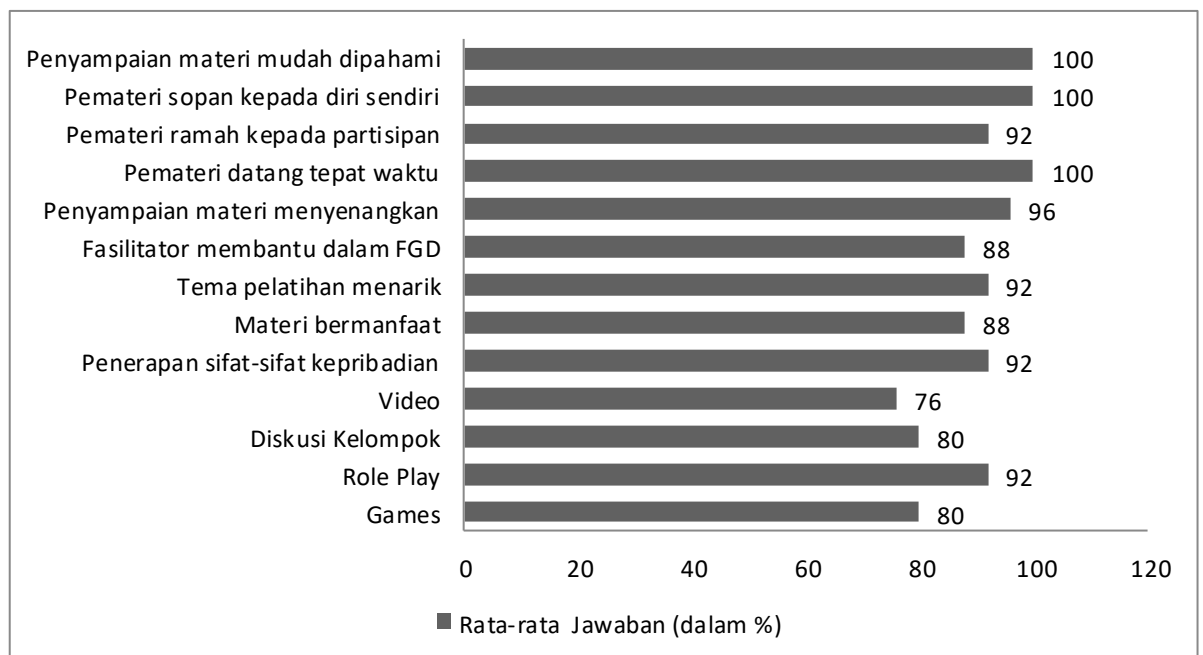
| Partisipan | Skor Rata-rata | Selisih rata-rata | Simpangan Baku | T Hitung | T Tabel | Sig. (2 tailed) |
|------------|----------------|-------------------|----------------|----------|---------|-----------------|
| Sebelum | 14,84 | -4,12 | 1,965 | 10,485 | 2,064 | 0,000 |
| Sesudah | 18,96 | | | | | |

Secara umum, partisipan-partisipan dalam pelatihan ini mengalami peningkatan skor aspek *organizational citizenship behavior* setelah diberi program pelatihan. Dalam pelatihan ini, hanya terdapat satu partisipan (partisipan 9) yang mempunyai skor yang sama, baik itu sebelum dan sesudah diberi program pelatihan. Perolehan skor tertinggi baik itu pada sebelum dan sesudah pelatihan terdapat pada partisipan 1 dengan skor sebelumnya 25 dan skor sesudah pelatihan adalah 28.

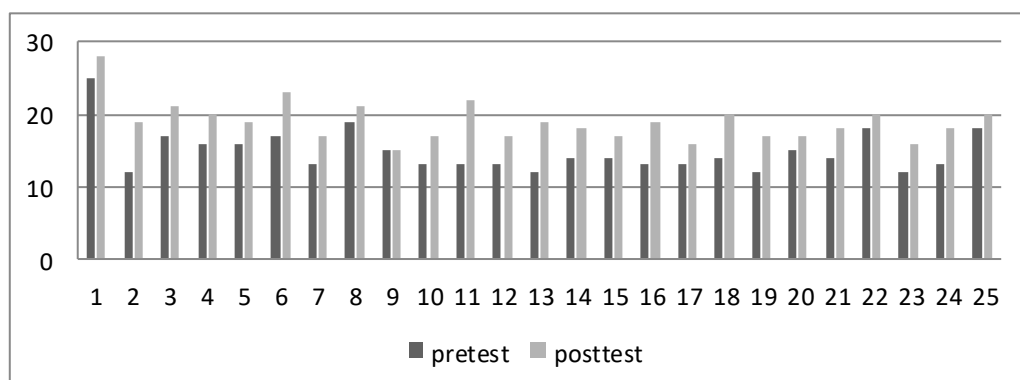
Grafik 1. Grafik Skor *pre test* dan *post test* partisipan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan juga dilakukan dengan memberikan evaluasi pelatihan untuk dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dari pelatihan. Evaluasi pelatihan ini menggunakan instrumen yang dibuat sendiri oleh penulis berdasarkan tahap evaluasi menurut Kirkpatrick (2009). Hasil evaluasi pelatihan ini digambarkan dalam grafik dibawah ini.

Grafik 2. Rata-rata skor evaluasi pelatihan



Dari grafik diatas menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan ini cukup memuaskan dilihat dari presentase jawaban tiap komponen yang diperoleh. Rata-rata skor jawaban yang terendah terdapat pada komponen atau aspek video pelatihan (76%). Sedangkan skor tertinggi terdapat pada komponen atau aspek penyampaian materi, sikap pemateri serta ketepatan waktu dari pemateri dalam



memberi program pelatihan. Terdapat perbedaan skor pada kelompok partisipan pelatihan antara sebelum dan sesudah pelaksanaan program pelatihan. Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor, Pertama, pelatihan *Building on My Personality* ini menggunakan pendekatan *experimental learning* yang mana adanya keterlibatan yang aktif dari partisipan dalam menerima program dan materi pelatihan (Kolb, 2015).

Pelaksanaan Pelatihan *Building on My Personality* disusun berdasarkan tahap-tahap *experimental learning* menurut Kolb (2015) yaitu (1) *Concrete experience*; (2) *observation and reflection*; (3) *formations of abstract concept and generalizations*; (4) *testing implementation*. Tahapan-tahapan ini kemudian diinterpretasikan ke dalam beberapa bentuk aktivitas dalam pelatihan yang tentunya didasarkan pada konsep *Big Five Personality*. Dengan menggunakan *experimental learning*, partisipan dapat mengetahui bentuk kepribadiannya berdasarkan konsep *Big Five Personality*, yaitu 5 model kepribadian dalam kehidupan individu. Baker dan Robinson (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa melalui *Experimental learning* maka akan menghasilkan skor kreativitas yang lebih tinggi terhadap apa yang sedang dipelajari.

Faktor lain yang juga mendukung hasil dari pelaksanaan pelatihan ini ada dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sambung dan Iring (2014). Dalam penelitian yang dilakukan pada Tenaga Pendidikan berstatus PNS di Universitas Palangkaraya diperoleh hasil bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai. Hasil temuan lainnya juga mengemukakan bahwa *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness* dapat memprediksi *organizational citizenship behavior* pada individu berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan oleh Mahdiun, Ghahramani, dan Sharif (2010). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chiaburu dkk (2011), mengemukakan bahwa kepribadian *extraversion* merupakan salah satu prediktor dari Proaktif atau *organizational citizenship behavior -CH (Change Oriented)*.

Individu dengan kepribadian *openness* akan cenderung memiliki minat yang lebih terhadap hal-hal baru dalam bidang pekerjaannya. Dimensi ini akan

dapat menunjukkan salah satu perilaku dari aspek *organizational citizenship behavior* yaitu *civic virtue*, yaitu perilaku yang mendukung profesionalisme dan fungsi sosial dari sebuah organisasi dengan mempertimbangkan tujuan utama organisasi. Dampaknya ialah individu ini mudah untuk menerima perubahan-perubahan dalam organisasi serta mampu memberikan inovasi terbaru dalam organisasi (Robbin & Judge, 2013; Soepono & Srimulyani, 2015).

Individu dengan kepribadian *conscientiousness* ialah individu yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, sangat teliti, dan gigih (Robbin & Judge, 2013). Hal ini yang membuat dimensi kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan yang negatif terhadap pembentukan *organizational citizenship behavior* karena salah satu indikasi perilaku ini adalah mentolerir keadaan-keadaan yang kurang ideal (*sportmanship*), senang bekerja sama dan menolong rekan kerja yang sedang kesulitan ataupun berbuat kesalahan ketika melaksanakan pekerjaan. Selain itu, individu dengan kepribadian *conscientiousness* lebih cenderung menyukai bekerja secara individual sehingga dapat menghambat pembentukan perilaku *organizational citizenship behavior* individu. Individu dengan kepribadian *extraversion* ialah individu yang nyaman ketika menjalin relasi dengan sesama, cenderung aktif, serta asertif. (Robbin & Judge, 2013). Individu dengan kepribadian ini mudah untuk bekerja sama dalam tim sehingga dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* individu.

Individu *agreeableness* adalah individu yang dapat dengan mudah mempercayai individu lain sehingga membuat individu dengan kepribadian ini cenderung mengalah terhadap individu lain. Sifat ini kemudian dapat menghambat individu dalam melakukan perubahan dan peningkatan dalam hidupnya karena lebih mendahulukan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan dan minat pribadi. Hal ini yang membuat dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki hubungan negatif dengan perilaku *organizational citizenship behavior change-oriented* (OCB-CH) yaitu perilaku *organizational citizenship behavior* yang berorientasi pada perubahan pada Organisasi BEM FBE Universitas Surabaya. Adapun kepribadian *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif dengan OCB

dikarenakan ketika individu memiliki kondisi emosi yang buruk cenderung akan mengeluh terhadap situasi atau keadaan yang ada pada organisasi, mudah marah, sehingga tidak mampu untuk menjalin relasi yang baik dengan individu lainnya. (Mahdiuon dkk, 2010).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA), ditemukan permasalahan utama kepengurusan BEM FEB Universitas Surabaya adalah kurangnya pengurus dalam memunculkan perilaku tolong menolong, bersedia mendukung pengurus lain dalam penyelesaian tugas, dapat memahami situasi dan kondisi yang kurang ideal dalam bekerja, berusaha meng- up to date informasi terkait dengan organisasi, serta masalah-masalah yang terkait dengan penyediaan waktu dalam keterlibatannya sebagai pengurus BEM FEB. Berdasarkan permasalahan yang ada maka dirancang sebuah pelatihan yang dapat mencakup masalah tersebut, yaitu "*Building My Own Personality*". Pelatihan ini berfokus pada pengembangan kepribadian pengurus BEM, pengembangan kepribadian yang dimaksud adalah 3 dimensi dari *Big Five Personality* yakni *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*.

Dalam pelaksanaan pelatihan ini dilakukan evaluasi untuk melihat dan mengetahui hasil dari pelaksanaannya. Berdasarkan evaluasi, ditemukan bahwa sebagian besar peserta merasa bahwa pembawa materi cukup mampu untuk membawakan materi dengan menyenangkan dan mudah dimengerti. Sikap pembawa materi dan fasilitator dianggap cukup ramah dan sopan terhadap peserta. Dari segi materi, sebagian besar menganggap materi mudah dimengerti dan bermanfaat bagi peserta. Selain itu cara yang disampaikan pun bisa diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk metode pelaksanaan, seluruh peserta beranggapan bahwa cara yang digunakan untuk menyampaikan materi seperti *video*, diskusi kelompok, *games*, dan *roleplay* sangat membantu dalam memahami materi. Hasil uji statistik terhadap 25 partisipan dalam pelatihan menunjukkan bahwa terdapat peningkatan skor rata-rata dari partisipan sebelum dan sesudah

diberi program pelatihan. Hasil uji ini juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan pelatihan *Building on My Personality* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada pengurus BEM FBE Universitas Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baker, M. A., Robinson, J. S., & Kolb, D. A. (2012). Aligning Kolb's Experiential Learning Theory with a Comprehensive Agricultural Education Model. *Journal of Agricultural Education*, 53(4).
- 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(6), 1140.
- Kirkpatrick, D. L. (2009). Kirkpatrick's Training Evaluation Model. The Four Levels.
- Kolb, D. (2015). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. [Internet]. 2a. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
-
- Lawson, Karen. (2006). *The Trainers Handbook*. Preiffer.
- Mahdiun, R., Ghahramani, M., & Sharif, A. R. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 178-184.
- Robbin, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behaviour*. USA: Pearson.
- Sambung, R. Iring.(2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organizational sebagai Variabel Intervening. *Manajemen dan Akuntansi*, 1, 16.
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2015). Analisis pengaruh the big five personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51-64.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.