

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi didirikan dengan tujuan memberikan dan menciptakan keinginan dari berbagai pihak (Fahmi, 2013). Sebuah organisasi tentu terdapat perilaku organisasi, masing-masing individu di dalam organisasi tersebut melakukan suatu tindakan dari penerapan pengetahuan yang individu itu miliki. Guna mencapai tujuan yang dimiliki oleh organisasi tentu saja individu memiliki peran besar bagi sebuah organisasi untuk berperilaku sesuai dengan visi misi atau tujuan dari organisasi tersebut.

Negara Indonesia sendiri terdapat beberapa macam organisasi, salah satunya adalah organisasi keagamaan. Gereja yang merupakan organisasi keagamaan memiliki tujuan untuk mengembangkan gereja tersebut sama dengan organisasi lainnya. Kabupaten Karawang kecamatan Rengasdengklok khususnya, terdapat gereja GKI yang di dalamnya terdapat individu yang menggerakkan organisasi kegerejaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi gereja tersebut. Dalam gereja GKI Rengasdengklok terdapat tujuh komisi yang dibawah oleh satu pengurus majelis jemaat. Komisi-komisi tersebut antara lain, Komisi Anak yang terdiri dari 15 orang pengurus, Komisi Remaja dan Pemuda yang terdiri dari 15 orang pengurus, Komisi Dewasa yang terdiri dari sepuluh orang pengurus, Komisi Perawatan yang terdiri dari satu pengurus, Komisi Musik yang terdiri dari lima orang pengurus, POKJA Multimedia yang terdiri dari tiga orang pengurus, Komisi Usia Indah yang terdiri dari empat orang pengurus dan Majelis Jemaat yang terdiri dari 14 orang pengurus.

Setiap komisi dalam pengurus gereja GKI Rengasdengklok akan membuat program kerja tahunan yang akan di evaluasi setiap tiga bulan sekali. Bidang-bidang dalam pelayanan biasa dibagi menjadi empat bidang pelayanan, yaitu bidang persekutuan yang memiliki tanggung jawab untuk membangun suasana kekeluargaan melalui kegiatan seperti ibadah, *outbound*, olahraga dan acara lainnya. Bidang pembinaan yang memiliki tanggung jawab untuk membina kerohanian setiap jemaat GKI Rengasdengklok melalui acara seperti kelompok tumbuh bersama. Bidang oikmas dengan tugas memfasilitasi jemaat agar memberikan pelayanan kepada masyarakat luas melalui donor darah, peduli kasih dan kunjungan kepada panti asuhan. Bidang yang terakhir adalah sarana dan prasarana yang memiliki tanggung jawab untuk *maintenance* dan memfasilitasi seluruh alat kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap acara di gereja GKI Rengasdengklok.

Seseorang yang bertugas atau menjadi bagian dari organisasi di gereja biasa disebut pelayan. Bentuk perilaku dari para pelayan yang bertugas di gereja biasa disebut pelayanan. Arti dari pelayanan adalah suatu bentuk maupun praktik yang bisa dilakukan setiap orang sebagai sebuah ungkapan syukur kepada Allah (Siahaan, 2018). Pelayanan setiap individu yang menjadi pengurus gereja memiliki perilaku yang berbeda-beda dan menjadi pengurus gereja, individu tidak boleh mementingkan diri sendiri, kemauan atau tujuan sendiri dan sebagai pengurus gereja setiap anggota harus mau untuk bekerja sama dengan orang lain (Anggu, 2005). Jadi, perilaku yang dilakukan oleh pengurus gereja sama seperti yang organisator lainnya harus lakukan demi menunjang kemajuan organisasi tersebut.

Namun, menurut Borrong (2019) hal yang membedakan antara pengurus gereja dengan pelaku organisator lainnya adalah para pengurus gereja ditekankan untuk bersaksi melalui pelayanan kepada dunia secara sukarela dan menumbuhkan sikap kepedulian antar sesama pelayan. Meskipun dalam organisasi gereja dibagi menjadi beberapa bidang pelayanan, akan tetapi kepedulian bahwa setiap bidang tidak dapat berjalan sendiri-sendiri melainkan bersama-sama selalu ditekankan kepada para pengurus gereja (Borrong, 2019).

Fokus utama dari organisasi gereja juga lebih menata organisasi gereja agar pelayanan dan kesaksian kepada dunia berjalan dengan baik yang bekerja secara sukacita dan sukarela dengan adanya panggilan dari Tuhan (Gereja Kristen Indonesia, 2003). Menurut Saud (2013) dalam artikel yang berjudul kesatuan dalam persekutuan, sebagai seorang pengurus gereja yang tentunya harus menciptakan kesatuan, maka diharapkan saling membantu menanggung beban.

Saling membantu antar pengurus organisasi dalam gereja GKI Rengasdengklok sangat diharapkan untuk dilakukan guna mencapai visi misi gereja tersebut dan membangun hubungan seperti saling peduli antar pengurus (Gabriel Christian, Anggota Pengurus Komisi Remaja Pemuda periode 2017-2019. 2020, Agustus 27. *Personal Communication*). Selain itu, mencari individu untuk menjadi pengurus di gereja GKI Rengasdengklok sangat sulit, karena masih menjadi kendala bahwa banyak dari pengurus yang harus melanjutkan studi atau bekerja di luar daerah Rengasdengklok pada saat menjabat dalam periode pelayanan, jadi sangat diharapkan individu dalam pengurus memiliki perilaku untuk saling *mbackup* antar pengurus (Pdt. Sosam Enidampra Zebua, Pendeta Gereja GKI Rengasdengklok. 2020, Juli 09. *Personal Communication*). Jadi, di gereja GKI

Rengasdengklok memang sangat diharapkan untuk para pengurus berperilaku mengerjakan lebih dari *jobdesc*.

Peneliti melakukan wawancara terhadap empat jemaat (bukan pengurus), didapatkan data bahwa jemaat tersebut kurang merasa terlayani karena kegiatan rutin seperti ibadah seperti kurang dipersiapkan. Berdasarkan fakta tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada salah seorang Majelis Jemaat. Menurut seorang Penatua Pendamping komisi Remaja Pemuda (Pnt. Yessica Susanto, Majelis Jemaat Gereja GKI Rengasdengklok 2020, Oktober 16. *Personal Communication*) sebagai salah satu contoh bidang yang “ditinggalkan” oleh anggotanya karena melanjutkan studi atau bekerja di luar Rengasdengklok, bidang tersebut kurang mendapatkan bantuan dari rekan pengurus yang lain dikarenakan pengurus yang lain beranggapan bahwa hal tersebut bukan kewajibannya.

Melakukan perilaku saling membantu antar sesama pengurus yang tidak hanya dalam bidang masing-masing, datang lebih awal sebelum jadwal pelayanan dimulai, mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh gereja GKI, tidak mendramatisir hal-hal yang kurang memuaskan ketika menjadi pengurus gereja dan lainnya yang merupakan perilaku untuk menjaga kelangsungan organisasi disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Novliadi, 2006). “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual dan meningkatkan efektivitas organisasi” (Organ, dalam Rahayu & Rozak, 2015). Menurut Salwa dan Rinandita (2017) OCB juga merupakan perilaku yang sesuai dengan kehendak hati dan bebas untuk dilakukan atau tidak guna menunjang terciptanya peningkatan efektifitas dan efisiensi di dalam organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

merupakan perilaku inisiatif yang dilakukan oleh individu untuk mengerjakan apa yang bukan menjadi tanggung jawab individu itu sendiri. Contoh perilaku OCB dalam pengurus gereja antara lain secara sukarela membantu pekerjaan rekan pengurus, tidak mencari konflik dengan rekan pengurus, melakukan pelayanan lebih dari tanggung jawab bidangnya secara sukarela, menyampaikan ide atau saran yang membangun terhadap organisasi dan memiliki rasa toleransi pada setiap situasi yang tidak diharapkan oleh individu pengurus tersebut (Robbins, dalam Purba & Seniati, 2010).

OCB sendiri memiliki lima dimensi, pertama adalah *altruism* seperti membantu pengurus yang berhalangan hadir untuk bertugas menjadi pemandu pujian. Kedua adalah *conscientiousness* yaitu perilaku seperti pengurus yang datang lebih awal sebelum jadwal pelayanan dimulai. Ketiga adalah *civic virtue* seperti pengurus gereja mengikuti bina tata layanan GKI. Keempat adalah *courtesy* seperti pengurus dapat saling bekerja sama satu dengan lainnya dan tidak menolak membantu rekan pengurus yang pernah berkonflik dengannya. Kelima adalah *sportsmanship* yaitu seperti mengambil sisi positif dari permasalahan yang terjadi dalam kepengurusan serta tidak mendramatisir hal-hal yang kurang memuaskan ketika menjadi pengurus gereja.

Terdapat beberapa faktor yang memicu timbulnya OCB, antara lain seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, diperlakukan adil dan diberikan kompensasi yang sebanding (Wikantari, 2014). Patras (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa perilaku kepemimpinan atau *leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, dalam penelitian Rahmayanti, Febriana, dan Dewi (2016) menemukan bahwa suasana kerja yang kondusif

memunculkan OCB pada anggota organisasi tersebut. Motivasi kerja berupa motivasi yang berasal dari dalam diri individu berpengaruh positif terhadap OCB (Nazmah, Mariatin, dan Supriyantini, 2014).

Namun, menurut Organ (dalam Rahayu & Rozak, 2015) kepribadian merupakan prediktor paling besar diantara variabel lainnya dalam menimbulkan OCB. Hal ini dikarenakan kepribadian merupakan faktor yang melekat dalam diri individu yang sulit diubah sehingga mempunyai pengaruh yang lebih stabil terhadap perilaku OCB seseorang dan kepribadian seseorang sangat memengaruhi perilaku OCB itu sendiri (George & Jones, dalam Nio, Mariatin & Novliadi, 2018).

Big five personality traits yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa merupakan salah satu teori yang dapat melihat gambaran kepribadian seseorang. McCrae dan Costa (dalam Feist, Feist & Roberts, 2013) mengatakan bahwa “*sifat dari kepribadian adalah bipolar dan mengikuti distribusi lonceng, dimana kebanyakan orang akan memiliki skor yang berada dekat dengan titik tengah dari setiap sifat, hanya ada sedikit orang yang memiliki skor pada titik ekstrim*”. Terdapat lima dimensi dari *big five personality traits* menurut McCrae dan Costa (dalam Feist dkk., 2013), yaitu *extraversion, neuroticism, Openness, Agreeableness* dan *Conscientiousness*.

Big five personality traits dipilih karena traits ini sering digunakan dalam penelitian mengenai perilaku keorganisasian (Purnomo dan Lestari, 2010). Selain itu *big five personality traits* juga dapat merepresentasikan kepribadian di berbagai macam budaya, termasuk budaya minoritas (Bardi dan Ryff, 2007). Menurut Wikantari (2014) *big five personality traits* juga mendorong pemahaman yang lebih

tepat dan spesifik atas banyaknya keragaman kepribadian seorang individu. Jadi, peneliti memilih *big five personality traits* dikarenakan sering dikaitkan dengan penelitian mengenai perilaku keorganisasian, lebih tepat dan spesifik dalam memahami kepribadian seseorang.

Penelitian sebelumnya seperti, Salwa dan Rinandita (2017) yang meneliti mengenai hubungan kepribadian *big five* terhadap pembentukan OCB pegawai pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi. Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa diantara 5 dimensi kepribadian ditemukan hubungan yang signifikan pada dimensi *openness* sebesar 0,377 dengan signifikansi $P < 0,05$ terhadap pembentukan OCB. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa individu dengan kepribadian *openness* akan cenderung memiliki minat yang lebih terhadap hal-hal baru dalam bidang pekerjaannya. Sehingga individu dengan dimensi ini akan dapat menunjukkan salah perilaku yang mendukung profesionalisme dan fungsi sosial dari sebuah organisasi dengan mempertimbangkan tujuan utama organisasi.

Penelitian Yuniwati, Pertiwi & Santoso (2013) tentang hubungan kepribadian *big five* dengan OCB pada petugas pelayanan di perpustakaan UNDIP mendapatkan hasil uji korelasi $r_{xy} = 0,744$ dengan nilai $p < 0,005$ menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *big five* dengan OCB. Dalam penelitian ini kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* sesuai dengan aspek *civic virtue* dalam OCB. Dalam penelitian yang dilakukan Soepono & Srimulyani (2015) ditemukan bahwa seluruh dimensi *big five personality traits* memengaruhi perilaku munculnya OCB yang artinya OCB yang dimiliki oleh individu muncul dikarenakan kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan George & Jones (dalam Nio, Mariatin & Novliadi, 2018) bahwa

kepribadian merupakan faktor yang melekat dalam individu dan sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang stabil dibandingkan faktor lain terhadap OCB.

Pelayanan menjadi pengurus merupakan sebuah bentuk ungkapan syukur dan tidak adanya bayaran secara materi yang diterima oleh setiap pengurus gereja. Gereja tidak memberikan *reward* secara materi akan tetapi system *reward* lebih berbentuk kepuasan jemaat yang berdampak kepada kepuasan pribadi setiap pengurus. Maka dari itu penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini meneliti pengurus gereja yang tidak mendapatkan bayaran sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya meneliti karyawan yang diberikan bayaran. Soepono dan Srimulyani (2015) sebagai peneliti sebelumnya mengemukakan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimana responden penelitiannya seorang perawat suatu rumah sakit walaupun bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan, akan tetapi perawat rumah sakit tetap mendapatkan gaji. Adapun Rahayu dan Rozak (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa *traits* kepribadian memiliki kekuatan pengaruhnya sendiri terhadap dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan industri.

Karyawan akan memberikan perilaku OCB kepada organisasi tersebut ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya (Konovsky & Pugh, dalam Kusumajati, 2014). Menurut penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016) salah satu faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan adalah kompensasi yang berupa gaji. Spector (dalam Sari, 2011) juga mengatakan bahwa salah satu aspek yang sering dinilai untuk kepuasan kerja mencakup imbalan seperti gaji atau

tunjangan. Dalam penelitian Riansari dan Sudiro (2012) mendapatkan hasil bahwa imbalan atau gaji berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Muayanah, Haryono & Wulan (2017) dan Tan (2017) menemukan bahwa kompensasi yang berupa gaji setiap bulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seseorang. Dengan begitu salah satu faktor mediasi yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah gaji yang diterima oleh seorang karyawan, namun faktor tersebut tidak ada pada pengurus gereja. Hal ini membuat peneliti ingin melihat, apakah hilangnya faktor tersebut berpengaruh signifikan juga terhadap *big five personality traits* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus gereja GKI Rengasdengklok.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. “Apakah terdapat pengaruh *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok?”
- b. “Apakah terdapat pengaruh *extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Gereja GKI Rengasdengklok?”
- c. “Apakah terdapat pengaruh *neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Gereja GKI Rengasdengklok?”
- d. “Apakah terdapat pengaruh *openness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Gereja GKI Rengasdengklok?”

- e. “Apakah terdapat pengaruh *agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Gereja GKI Rengasdengklok?”
- f. “Apakah terdapat pengaruh *conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus Gereja GKI Rengasdengklok?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

- a. Pengaruh dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.
- b. Pengaruh dari *extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.
- c. Pengaruh dari *agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.
- d. Pengaruh dari *conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.
- e. Pengaruh dari *neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.
- f. Pengaruh dari *openness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pengurus gereja GKI Rengasdengklok.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mencari bukti-bukti tambahan dalam menemukan pengaruh *big five personality* dengan *organizational citizenship behavior* pada seseorang, khususnya untuk orang yang menjadi pengurus dalam lembaga non-profit. Penelitian ini juga diharapkan memberikan wawasan baru terhadap bidang psikologi kepribadian dan psikologi industri organisasi. Khususnya bagi yang berhubungan dengan teori *big five personality traits* dan *organizational citizenship behavior*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini terdapat manfaat untuk masing-masing pihak sebagai berikut:

a. Majelis Jemaat

Memberikan informasi pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus gereja GKI Rengasdengklok dengan tujuan agar majelis jemaat dapat melakukan pembinaan dan pembenahan sebagai peningkatan kualitas para pengurus. Serta dapat memberikan informasi sebagai acuan dalam merancang program kerja yang melalui kegiatan untuk meningkatkan kesadaran para pengurus seperti melakukan kegiatan kerohanian atau *outbound training* mengenai pentingnya perilaku OCB guna menunjang tercapainya misi Allah melalui gereja. Hal ini juga dikarenakan banyak pengurus gereja GKI Rengasdengklok yang melanjutkan studi atau kerja di luar daerah Rengasdengklok.

b. Jemaat Gereja

Teruntuk jemaat dapat dilayani dengan maksimal oleh para pengurus gereja GKI Rengasdengklok. Hal ini dikarenakan telah dilakukannya pembenahan dan pembinaan mengenai *awareness* perilaku OCB maupun meningkatkan *traits* yang memunculkan perilaku OCB.

