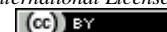


## Pengaruh Dimensi *Agreeableness* dari *The Big Five Personality* terhadap Stres Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Intervening* pada Guru SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi

Kumala Vera Dewi<sup>1\*</sup>, Herlina<sup>2</sup>, dan Elprida Yani Lumban Batu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### ARTICLE HISTORY

Received: 04 August 25

Final Revision: 18 August 25

Accepted: 20 August 25

Online Publication: 30 September 25

### KEYWORDS

Agreeableness, Job Stress, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Big Five Personality, High School Teacher

### KATA KUNCI

*Agreeableness*, Stress Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepribadian Big Five, Guru SMA

### CORRESPONDING AUTHOR

kumalaveradewi@gmail.com

### DOI

10.37034/jems.v7i4.215

### A B S T R A C T

In the context of education, teachers with high levels of Agreeableness tend to have good interpersonal relationships with students, colleagues, and school officials, which can create a more harmonious and supportive work environment. This study aims to determine the effect of the agreeableness dimension on job stress with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable in SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi teachers. The type of research used is quantitative. The population in this study were all teachers of SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi, and the sample used was honorary teachers at SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi as many as 34 teachers. Data were collected using a questionnaire which was processed using the Structural Equation Modeling (SEM) method through SmartPLS software. The results showed that the agreeableness dimension had no effect on OCB, the agreeableness dimension had a significant effect on job stress, organizational citizenship behavior had a significant effect on job stress and the agreeableness dimension had no effect on job stress through organizational citizenship behavior.

### A B S T R A K

Dalam konteks pendidikan, guru dengan tingkat dimensi *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan pihak sekolah, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi *agreeableness* terhadap stres kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening* pada guru SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi, dan sampel yang digunakan adalah guru honorer yang ada di SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi sebanyak 34 orang guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diolah dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui *software* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap OCB, dimensi *agreeableness* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja, *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja dan dimensi *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap stres kerja melalui *organizational citizenship behavior*.

### 1. Pendahuluan

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu untuk mendidik, mengajar serta membimbing murid muridnya. Bagi seorang murid, guru memiliki peran yang penting untuk membantu murid dalam mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, dan nilai-nilai moral yang diperlukan untuk keberhasilan di masa depan. Sebagai pendidik profesional, guru tidak hanya harus mampu menafsirkan konten pembelajaran, tetapi juga menjadikan pembelajaran sebagai ruang di mana siswa dapat membangun keterampilan dan meningkatkan kualitas pribadi mereka. Hal ini

memerlukan komitmen tingkat tinggi dari para guru. Oleh karena itu, komitmen guru dapat diartikan sebagai kesediaan guru untuk menunaikan pekerjaan sebagai tenaga pendidik [1]

SMA Negeri 1 kota Tebing Tinggi ini terletak di Jalan Komodor Laut Yos Sudarso Kota Tebing Tinggi. Jumlah guru yang ada di SMA Negeri 1 Tebing Tinggi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Guru SMA Negeri 1 Tebing Tinggi

No	Status	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	41
2	Honorar	34

Dilihat dari Tabel 1, terdapat 41 orang guru yang memiliki status PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan sebanyak 34 orang guru berstatus honorer. Guru PNS umumnya memiliki kepastian kerja, gaji yang tetap, serta berbagai tunjangan dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka. Namun, mereka tetap menghadapi tekanan kerja yang tinggi, seperti beban administrasi yang besar, target kinerja yang ketat, serta tuntutan dari sekolah, orang tua, dan pemerintah. Selain itu, mutasi kerja dan birokrasi dalam sistem pendidikan terkadang juga dapat menjadi sumber stres bagi guru PNS.

Di sisi lain, guru honorer kerap dihadapkan pada rintangan yang lebih berat dalam aspek kesejahteraan dan kepastian kerja. Gaji yang rendah, ketidakjelasan status kepegawaian, serta minimnya akses terhadap tunjangan dan pelatihan membuat mereka lebih rentan mengalami stres. Selain itu, beban kerja yang hampir setara dengan guru PNS, namun dengan penghargaan yang jauh lebih rendah, dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini dapat menimbulkan stres pada guru honorer. Stres yang dialami guru dapat berdampak pada personal guru, dimana mengalami kebosanan dan penurunan kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik [2]

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keseimbangan psikologis individu ketika dihadapkan pada tekanan yang melebihi kapasitasnya [3]. Stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan kinerja dan semangat kerja. Selain dari itu, stres juga berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk memahami stres kerja adalah melalui aspek kepribadian (*The Big Five Personality*) yaitu dimensi *agreeableness*. Kepribadian dimensi *agreeableness* adalah sifat kepribadian yang menunjukkan seberapa besar keinginan seseorang untuk mempertahankan hubungan sosial yang baik dan positif. [4]. Dimensi *agreeableness* menggambarkan sejauh mana seseorang cenderung ramah, kooperatif, dan mudah bergaul. Dalam konteks pendidikan, guru dengan tingkat dimensi *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan pihak sekolah, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif.

Tidak hanya kepribadian yang menjadi faktor terjadinya stres kerja. Salah satu faktor lainnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah sifat yang memiliki rasa suka rela dan tidak memaksa yang dilakukan karyawan untuk membantu orang lain di tempat kerja dan meningkatkan efektivitas

organisasi. OCB dicirikan oleh perilaku yang mencakup rasa solidaritas yang kuat di antara karyawan, kemauan untuk mengambil tugas tambahan secara sukarela, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Guru yang memiliki OCB tinggi cenderung lebih peduli terhadap kesejahteraan siswa, bersedia membantu rekan kerja, serta berinisiatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran tanpa menunggu perintah dari atasan. Mereka juga menunjukkan sikap loyal terhadap institusi pendidikan dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi *agreeableness* dari personality Big Five terhadap stres kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening* pada guru SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi.

## 2. Metode Penelitian

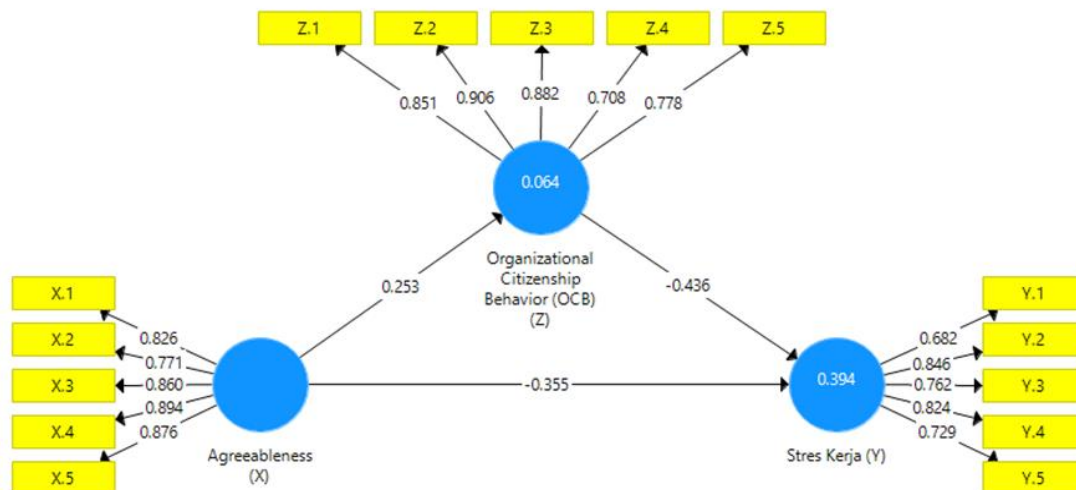
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner secara tidak langsung atau berupa Google Form. Populasi dalam penelitian adalah guru SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 75 orang dengan sampel terdiri dari 34 guru honorer SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi yang dipilih secara *purposive*.

Dua sumber data digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang berkaitan dengan objek penelitian dan data dari penelitian sebelumnya yang berfungsi sebagai landasan teori dan referensi. Setelah itu, data dianalisis untuk memastikan reliabilitas dan akurasi dalam penelitian melalui uji validitas dan uji reabilitas. Dalam analisis data, penulis melakukan analisis dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) yang dapat membantu dalam meregresikan model dan menilai sejauh mana variabel-variabel yang dipertimbangkan berpengaruh terhadap variabel laten.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Pengujian *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian, untuk penelitian tahap awal dengan pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup [5]. Pada penelitian ini menggunakan *loading factor* 0,7 dengan perhitungan algoritma pada SmartPLS 3.0. Berikut hasil pengujian model pengukuran *convergent validity* menggunakan *loading factor* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui seluruh nilai *loading factor* telah melewati batas 0,6. Dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3.2. Pengujian *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil pengujian model pengukuran *discriminant validity* menggunakan *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Menggunakan *Cross Loading*

	Dimensi <i>Agreeableness</i>	<i>OCB</i>	Stres Kerja
X.1	0,826	0,192	-0,218
X.2	0,771	0,142	-0,271
X.3	0,860	0,294	-0,532
X.4	0,894	0,258	-0,357
X.5	0,876	0,135	-0,451
Y.1	-0,274	-0,569	0,682
Y.2	-0,357	-0,297	0,846
Y.3	-0,346	-0,188	0,762
Y.4	-0,566	-0,453	0,824
Y.5	-0,121	-0,387	0,729
Z.1	0,232	0,851	-0,478
Z.2	0,196	0,906	-0,403
Z.3	0,087	0,882	-0,403
Z.4	0,082	0,708	-0,366
Z.5	0,358	0,778	-0,482

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui seluruh nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang dituju memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator diatas telah valid secara keseluruhan.

3.3. Pengujian Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan melihat nilai dari *Average Variance Extracted* lebih dari 0,5, *Cronbach Alpha* (CA) lebih dari 0,6 dan *Composite Reliability* (CR) lebih dari 0,7. Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui *Average Variance Extracted* (AVE), *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

	CA	rho_A	CR	AVE
<i>Agreeableness</i> (X)	0,904	0,951	0,927	0,717
<i>OCB</i> (Z)	0,885	0,900	0,915	0,686
Stres Kerja (Y)	0,835	0,859	0,879	0,595

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0,835, variabel *OCB* (Z) sebesar 0,885, variabel *Agreeableness* (X) sebesar 0,904. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya.

3.4. Hasil R2 (R-square)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Hasil perhitungan r2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Korelasi (R2)

	R Square	R Square Adjusted
<i>OCB</i> (Z)	0,064	0,035
Stres Kerja (Y)	0,394	0,355

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bootstapping pada Tabel 4, maka diketahui nilai R2 dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebesar 0,064. Ini berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dipengaruhi oleh variabel dimensi *Agreeableness* (X) sebesar 6,4% atau dengan kata lain kontribusi variabel dimensi *Agreeableness* (X)

6,4%. Sedangkan sisanya sebesar 93,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Hasil R2 dari variabel Stres Kerja (Y) sebesar 0,355 yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel dimensi *Agreeableness* (X) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebesar 35,5%. Dengan kata lain, kontribusi variabel dimensi *Agreeableness* (X) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebesar 35,5% sedangkan sisanya sebesar 64,5% merupakan kontribusi variabel

lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pendapatan atau gaji, dan beban kerja.

**3.5. Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil dari *outer* model yang dilakukan, seluruh hipotesis yang diujikan telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat digunakan sebagai model analisis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *alpha* 5% yang berarti apabila nilai t-statistik  $\geq 1,960$  atau nilai probabilitas  $\leq$  *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ). Batas 0,05 mengartikan bahwa besarnya peluang penyimpangan hanya sebesar 5% dan 95% sisanya diindikasikan dapat menerima hipotesis.

Tabel 5. *Path Coefficients*

	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Agreeableness</i> (X) → OCB (Z)	0,253	0,259	0,184	1,371	0,171
<i>Agreeableness</i> (X) → Stres Kerja (Y)	-0,355	-0,372	0,126	2,827	0,005
OCB (Z) → Stres Kerja (Y)	-0,436	-0,456	0,150	2,912	0,004
<i>Agreeableness</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) → Stres Kerja	-0,110	-0,115	0,091	1,207	0,228

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

**3.5.1. Hipotesis 1 (H1): Pengaruh dimensi *Agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) adalah sebesar 1,371, dengan sig. sebesar 0,171. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik  $< 1,96$  dan nilai sig.  $>$  *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis 1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tidak berpengaruh terhadap kepribadian dimensi *Agreeableness* dengan OCB [6].

Individu yang berdimensi *agreeableness* ini cenderung hangat, baik hati, kooperatif, simpatik, membantu, dan sopan [7]. Selain itu, orang dengan tingkat dimensi *agreeableness* tinggi cenderung pro sosial dan senang membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun [8]. Karena sifat kooperatif dan mudah menyesuaikan diri yang melekat pada dimensi *agreeableness* belum tentu mendorong perilaku guru honorer SMAN 1 dalam lingkungan kerja yang terbatas secara struktural dan insentif, seperti penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dimensi *Agreeableness* dengan OCB [9].

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan terpuji yang dikerjakan secara sukarela, tanpa imbalan, serta tidak diatur oleh aturan formal organisasi (di luar deskripsi kerja) [10]. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan guru honorer sering menghadapi tekanan ekonomi, ketidakpastian status kerja, serta keterbatasan penghargaan institusional. Meskipun mereka memiliki kepribadian yang ramah dan suka membantu, guru honorer tidak terdorong untuk melakukan perilaku OCB seperti membantu rekan di luar jam kerja, mengusulkan inovasi, atau berinisiatif dalam kegiatan sekolah. Hal ini karena OCB sering kali muncul jika individu merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan institusi, sementara guru honorer justru cenderung merasa tidak mendapatkan keadilan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, meskipun guru honorer memiliki kepribadian *agreeable*, kondisi kerja yang kurang mendukung membuat pengaruh kepribadian ini terhadap OCB menjadi tidak signifikan.

**3.5.2. Hipotesis 2 (H2): Pengaruh Dimensi *Agreeableness* terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap variabel Stres Kerja (Y) adalah sebesar 2,827 dengan sig. sebesar 0,005. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik  $> 1,96$  dan nilai sig.  $<$  *level of significance* ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dimensi *Agreeableness* menyatakan (X) terhadap Variabel Stres Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang bahwa

orang yang memiliki dimensi *Agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan ramah terhadap orang lain, suka bekerja sama dengan orang lain dan berbicara tentang berbagai hal, sehingga cenderung tidak mudah mengalami depresi [11].

Faktor utama yang memicu stres pada guru meliputi beban kerja yang berat, kurangnya dukungan dari lingkungan sekolah, dan tekanan dalam menghadapi siswa dengan berbagai tingkat kemampuan [12]. Karena guru dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk menjaga hubungan sosial yang harmonis dan menghindari konflik di lingkungan kerja. Individu yang berdimensi *Agreeableness* cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik [13]. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti dialami guru honorer yang sering menghadapi beban kerja tinggi, ketidakpastian status, dan ketimpangan kesejahteraan. Dengan demikian, kemungkinan guru akan lebih mudah terpapar stres, dan apabila ia tidak dapat menangani stres dengan baik, maka akan menyebabkan kelelahan emosional yang dapat berujung pada timbulnya burnout [12].

Dimensi *Agreeableness* tinggi cenderung pro sosial dan senang membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Guru lebih mudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, siswa, maupun atasan, yang pada gilirannya menciptakan dukungan sosial dan mengurangi tekanan psikologis. Kemampuan untuk bersikap sabar, pengertian, dan kooperatif membuat guru dengan kepribadian ini mampu meredam stres yang muncul dari kondisi kerja yang tidak ideal. Oleh karena itu, secara empiris, ditemukan bahwa semakin tinggi *agreeableness* seorang guru honorer, semakin rendah tingkat stres kerjanya, sehingga hipotesis ini diterima secara signifikan.

### 3.5.3. Hipotesis 3 (H3): Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) adalah sebesar 2,912 dengan sig. sebesar 0,004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik > 1,96 dan nilai sig. < level of significance ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terhadap variabel Stres Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan terhadap stres kerja [14].

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela dan tidak memaksa yang dilakukan karyawan untuk membantu orang lain di tempat kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi [15]. Dengan

kata lain, OCB bukanlah tindakan yang terpaksa, tetapi dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi. Guru honorer yang terlibat aktif dalam membantu rekan kerja, mendukung kegiatan organisasi yang ada di sekolah cenderung membangun hubungan sosial yang positif serta merasa lebih dihargai secara emosional, meskipun status mereka belum tetap. Partisipasi dalam OCB juga memberi mereka perasaan kontribusi yang lebih besar terhadap lingkungan sekolah, yang bisa memperkuat motivasi intrinsik dan mengalihkan perhatian dari tekanan eksternal seperti gaji yang rendah atau status kepegawaian yang tidak pasti. Oleh karena itu, keterlibatan dalam OCB dapat menjadi mekanisme *coping* yang efektif bagi guru honorer dalam mengelola stres kerja, sehingga hubungan antara OCB dan stres kerja secara signifikan baik dan hipotesis ini diterima.

### 3.5.4. Hipotesis 4 (H4): Pengaruh Dimensi *Agreeableness* terhadap Stres Kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap variabel Stres Kerja (Y) melalui variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) adalah sebesar 1,207 dengan sig. sebesar 0,228. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik < 1,96 dan nilai sig. > level of significance ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian hipotesis 4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel dimensi *Agreeableness* (X) terhadap variabel Stres Kerja (Y).

Karena guru yang *agreeable* cenderung memiliki sikap kooperatif dan suka membantu, sifat ini tidak secara otomatis mendorong mereka untuk terlibat aktif dalam OCB yang dapat mengurangi stres kerja. Dalam kenyataannya, guru honorer sering kali menghadapi keterbatasan insentif, pengakuan yang minim, dan ketidakpastian status pekerjaan, yang membuat mereka enggan melakukan perilaku ekstra peran di luar tugas utama. Bahkan jika mereka memiliki kepribadian *agreeable*, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kemunculan OCB, sehingga jalur mediasi melalui OCB menjadi tidak signifikan.

Dengan kata lain, *agreeableness* mungkin berdampak langsung terhadap stres kerja, tetapi tidak melalui OCB. Hal ini dikarenakan keterlibatan dalam OCB di kalangan guru honorer lebih ditentukan oleh faktor eksternal seperti keadilan organisasi dan penghargaan, bukan semata-mata sifat kepribadian. Oleh karena itu, hipotesis mediasi ini ditolak. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dimensi *Agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB [16]. Penelitian berbeda juga telah mengungkapkan bahwa OCB berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja [17].

#### 4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan satu variabel independen, satu dependen dan satu variabel mediasi menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru honorer SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi. Dimensi *agreeableness* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada guru honorer SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada guru honorer SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi. Dimensi *agreeableness* tidak berpengaruh terhadap stres kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada guru honorer SMA Negeri 1 Kota Tebing Tinggi.

#### Daftar Rujukan

- [1] Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158-7163.
- [2] Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Boyle, L. (2017). An examination of US first-year teachers' risk for occupational stress: associations with professional preparation and occupational health. *Teachers and Teaching*, 24(2), 99-118. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1386648>
- [3] Soelton, M., Noermijati, N., Vizano, N. A., Parmariza, Y., Abadi, Y. B., & Zulfriadi, S. (2020). Recognizing the role of job satisfaction in predicting the relationship between political organization, organizational climate, and organizational culture on organizational citizenship behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 2222-1905.
- [4] Greene, S., & Robertson, G. (2017). Agreeable authoritarians: Personality and politics in contemporary Russia. *Comparative Political Studies*, 50(13), 1802-1834.
- [5] Ghozali, I. (2021). Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris.
- [6] Elvinawanty, R., Vinanda, V., Stephanie, S., Prapanca, C., & Syamantha, A. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Big Five Personality Pada Karyawan Gen Y di Instansi Z. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 5(1), 277-285. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.299>
- [7] Astika, W. (2019). Hubungan antara keadilan organisasi dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. X cabang Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).
- [8] Kurnia, D. A. N., & Rinaldi, M. R. (2024). Kepribadian Agreeableness dan Cyberslacking pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 9(2), 1-9. <https://doi.org/10.26858/talenta.v9i2.46187>
- [9] Jainiyah, J., Fahrudin, F., Ismiasih, I., & Ulfah, M. (2023). Peranan guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1304-1309.
- [10] Rahmadhani, I. A. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Counterproductive Work Behavior Dengan Neuroticism Personality Sebagai Variabel Moderator Pada Aparatur Sipil Negara Di Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- [11] He, Q., & Li, A. (2022, July). The Relationship Between Big Five Personality and Depression. In *2022 3rd International Conference on Mental Health, Education and Human Development (MHEHD 2022)* (pp. 1190-1194). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220704.216>
- [12] Dewi, K. V., Absah, Y., & Zarlis, M. (2019). School Organization Climate And Emotional Intelligence On Teacher Burnout With Self Efficacy As Intervening Variable To State High Schools' teachers In Tebing Tinggi, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3227250>
- [13] Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (Kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 747-753. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.634>
- [14] Salsabila, A. N. (2025). *Hubungan Antara Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Kolonel HM Syukur Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- [15] Grace, R., & Virlia, S. (2020). Pengaruh antara Extraversion dan Agreeableness terhadap Depresi pada Mahasiswa yang Sedang Menempuh Tugas Akhir. *Psychopreneur Journal*, 4(2), 67-72. <https://doi.org/10.37715/psy.v4i2.1759>
- [16] Amani, J. Z., & Mujiasih, E. (2023). Hubungan antara kepribadian big five dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 12(6), 497-503.
- [17] Pranata, S. P. K. A., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2020). The effect of organizational citizenship behavior (OCB) towards work stress and performance of employees in Income Agency Regional City of Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 7(1), 65-72. <https://doi.org/10.22225/jj.7.1.1654.65-72>