

**PERAN PERSONALITY TRAITS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DENGAN IMPOSTOR SYNDROME SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN DI JABODETABEK**

Thasya Prettycia¹, Zamralita², Reza Fahlevi³

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

¹thasya.705220106@stu.untar.ac.id, ²zamralita@fpsi.untar.ac.id,

³rezaf@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of personality traits on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with impostor syndrome as a mediator among employees in Greater Jakarta. A quantitative approach was used on 189 employees through convenience sampling. Data were collected using the Big Five Inventory (BFI), Organizational Citizenship Behavior Checklist 20 Items (OCB-C 20 Items), and Impostor Profile 30 (IPP-30), then analyzed with SPSS using the PROCESS Macro Model 4. The results showed that the average levels of personality traits, OCB, and impostor syndrome were in the high category. All dimensions of personality traits had a significant effect on OCB ($p < 0.05$), with the neuroticism dimension showing a significant negative result ($\beta = -2.70$; $p = 0.044$). The mediation analysis results showed that impostor syndrome bridged the relationship between the extraversion dimension and OCB (BootCI 95%: -1.55 to -0.08) and the neuroticism dimension and OCB (BootCI 95%: 0.007 to 3.02), while other dimensions showed insignificant results. These findings confirm that personality traits directly drive OCB, and impostor syndrome can mediate the role of personality traits on OCB in individuals with high extraversion and neuroticism.

Keywords: Personality Traits, Organizational Citizenship Behavior, Impostor Syndrome.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *personality traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *impostor syndrome* sebagai mediator pada karyawan di Jabodetabek. Pendekatan kuantitatif digunakan pada 189 karyawan melalui teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan *Big Five Inventory* (BFI), *Organizational Citizenship Behavior Checklist 20 Items* (OCB-C 20 Items), dan *Impostor Profile 30* (IPP-30), kemudian dianalisis dengan SPSS menggunakan PROCESS Macro Model 4. Hasil data menunjukkan rata-rata tingkat *personality traits*, OCB, dan *impostor syndrome* berada pada kategori tinggi. Seluruh dimensi *personality traits* berpengaruh signifikan terhadap OCB ($p < 0,05$), dengan dimensi *neuroticism* menunjukkan hasil negatif signifikan ($\beta = -2,70$; $p = 0,044$). Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *impostor syndrome* menjembatani hubungan antara dimensi *extraversion* dan OCB

(BootCI 95%: -1,55 s.d. -0,08) serta dimensi *neuroticism* dan OCB (BootCI 95%: 0,007 s.d. 3,02), sedangkan dimensi lain menunjukkan hasil tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa *personality traits* mendorong OCB secara langsung, dan *impostor syndrome* dapat memediasi peran *personality traits* terhadap OCB pada individu dengan *extraversion* dan *neuroticism* tinggi.

Kata Kunci: *Personality Traits, Organizational Citizenship Behavior, Impostor Syndrome*.

A. Pendahuluan

Perubahan telah menjadi tema konstan dalam dinamika dunia kerja saat ini, di mana organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan peluang baru yang menuntut kemampuan adaptasi secara berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja yang bergerak semakin cepat dan kompetitif, organisasi dituntut untuk bersikap tangkas dan responsif agar mampu bertahan, berkembang, serta mempertahankan daya saingnya (Ling et al., 2025). Pada dasarnya, keberhasilan organisasi dalam merespons perubahan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan pandangan Cascio (dalam Rifqi, 2024) yang menegaskan bahwa SDM merupakan aset paling penting dan dinamis, sekaligus bentuk investasi paling strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Meskipun demikian, dalam praktiknya, pengelolaan SDM masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Andriyani et al. (2024) menjelaskan bahwa karyawan kerap mengalami kejenuhan yang disebabkan oleh terbatasnya kesempatan pengembangan karier atau tidak adanya sistem jenjang jabatan yang jelas, sehingga suasana kerja menjadi monoton. Kondisi tersebut dapat memicu munculnya perilaku negatif, seperti pelanggaran terhadap aturan perusahaan, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja. Situasi ini secara tidak langsung mencerminkan melemahnya rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Melemahnya kepedulian dan komitmen karyawan tersebut menunjukkan berkurangnya inisiatif untuk memberikan kontribusi yang

melampaui tuntutan formal pekerjaan. Padahal, kontribusi karyawan yang ideal tidak hanya tercermin dari pelaksanaan tugas utama, tetapi juga dari keterlibatan dalam perilaku-perilaku positif yang dilakukan secara sukarela. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kusumajati (2014), yang menekankan bahwa kontribusi karyawan tidak terbatas pada peran formal semata. Kelly (dalam Rifqi, 2024) juga menyatakan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh perilaku spesifik karyawan, seperti kemampuan bekerja sama secara sosial, ketangguhan karakter tanpa mengharapkan pengakuan, serta kesediaan untuk berkontribusi demi tujuan bersama. Keseluruhan rangkaian perilaku yang didasari oleh keseimbangan aspek moral dan psikologis tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Organ (dalam Brahmasari, 2009) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela seseorang tidak langsung diatur pada sistem penghargaan formal organisasi, tetapi memiliki kontribusi

besar terhadap efektivitas operasional organisasi. Organ kemudian memperbarui definisi ini pada tahun 1997 sebagai kontribusi individu yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperkuat kondisi sosial serta psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas di tempat kerja.

Untuk memahami OCB secara lebih mendalam, Organ (1997) menjabarkan beberapa dimensi spesifik yang dikelompokkan berdasarkan aspek-aspek tersebut. Dimensi-dimensi ini meliputi *Altruism* (perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi masalah pekerjaan), *Conscientiousness* (kepatuhan tinggi pada aturan dan disiplin kerja yang melebihi tuntutan minimum), *Sportsmanship* (kemampuan untuk menerima kondisi kurang ideal di tempat kerja tanpa keluhan yang berlebihan), *Courtesy* (sikap penuh perhatian dan pertimbangan terhadap rekan kerja lain, termasuk berkonsultasi sebelum mengambil tindakan yang memengaruhi mereka), serta *Civic Virtue* (partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi, menunjukkan rasa memiliki, dan kepedulian terhadap isu-isu penting).

Pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi kerap dihadapkan pada berbagai tantangan. Novitasari et al. (dalam Narthawie & Widodo, 2024) menjelaskan bahwa rendahnya tingkat OCB dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan, perkembangan, dan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak mendorong tumbuhnya OCB cenderung menciptakan suasana yang kurang kondusif bagi proses pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. Selain itu, individu yang tidak menunjukkan perilaku OCB berisiko kehilangan berbagai peluang, seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, penghargaan dari atasan, hingga rasa aman dalam bekerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Bismala (dalam Narthawie & Widodo, 2024) menegaskan bahwa organisasi yang tidak memiliki budaya OCB akan mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan dengan tingkat OCB yang rendah umumnya menunjukkan sikap kurang kolaboratif serta motivasi yang rendah dalam mendukung kerja tim. Oleh karena itu, organisasi tidak cukup hanya bergantung pada

kebijakan formal, melainkan perlu memahami faktor-faktor yang membentuk perilaku kerja karyawan.

Menurut Organ et al. (dalam Fathiyah & Pasla, 2021), peningkatan OCB dipengaruhi dua jenis faktor utama, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup elemen-elemen berupa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, moral karyawan, kepribadian, serta tingkat motivasi individu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan serta budaya yang berkembang dalam organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Aparna dan Menon (2020) juga menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk gender, peran keluarga, kepribadian, dan faktor kontekstual. Di antara faktor-faktor tersebut, kepribadian menjadi salah satu elemen kunci yang membentuk kecenderungan individu untuk terlibat dalam menerapkan OCB. Individu dengan kepribadian yang positif, misalnya memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah, umumnya lebih proaktif, bertanggung jawab, dan peduli terhadap lingkungan sosial di tempat kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa kepribadian berperan sebagai dasar dalam mendorong keterlibatan individu terhadap perilaku kerja yang melebihi tuntutan formal.

Kepribadian merupakan faktor internal krusial yang menentukan bagaimana seorang individu berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian merupakan gabungan dari sifat, sikap, emosi, serta perilaku yang secara konsisten dimiliki oleh seseorang (Boyd & Pennebaker, dalam Purwana et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepribadian mencerminkan pola karakteristik serta sifat tertentu yang relatif stabil, sehingga memberikan ciri khas pada individu (Feist et al., dalam Purwana et al., 2021).

Dalam proses pembentukannya, kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor internal berupa sifat (*traits*). Hal tersebut mencerminkan gaya individu dalam menyesuaikan diri dan menjalin hubungan sosial, termasuk cara mereka berpikir serta merasakan sesuatu secara kompleks (McAdams & Pals, dalam Purwana et al., 2021). Mengingat pentingnya karakteristik ini sebagai prediktor perilaku di tempat kerja, maka diperlukan sebuah model

pendekatan yang akurat seperti *Big Five Personality*.

Menurut Sjarkawi (dalam Riyanti et al., 2024), faktor yang memengaruhi kepribadian terbagi jadi dua, yakni internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek genetik atau bawaan asalnya pada diri individu, berupa sifat diturunkan pada orang tua. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pengaruh lingkungan luar, seperti keluarga, teman, tetangga, sampai media massa berupa televisi serta media cetak.

Salah satu pendekatan paling dikenal dalam memahami kepribadian adalah *The Five-Factor Model of Personality* (FFM) atau *Big Five Personality Traits*. Majeed et al. (2017) menyatakan bahwa model ini merupakan kerangka kerja yang komprehensif dan efisien dalam menjelaskan dimensi utama kepribadian manusia. Lima dimensi ini terbukti berlaku secara universal di berbagai budaya dan bahasa. Lima dimensi tersebut berupa *extraversion*, *emotional stability*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness to experience* (McCrae &

Costa, 1997; Nikolaou & Robertson, 2001).

Extraversion mengacu pada kecenderungan seseorang untuk bersikap terbuka dan aktif dalam interaksi sosial. Seseorang dengan skor tinggi pada dimensi ini cenderung ramah, bersemangat, percaya diri, sementara seseorang skor rendah condong pendiam serta tertutup. *Agreeableness* menggambarkan sejauh mana seseorang mudah bekerja sama, bersikap hangat, dan dapat dipercaya. Skor rendah pada dimensi ini menunjukkan kecenderungan bersikap keras kepala dan kurang kooperatif. *Conscientiousness* yaitu tingkat ketekunan, kedisiplinan, dan tanggung jawab seseorang. Individu dengan skor tinggi biasanya terorganisir, teliti, dan dapat diandalkan, sedangkan skor rendah menunjukkan perilaku ceroboh dan tidak konsisten.

Emotional stability (kebalikan dari *neuroticism*), yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola stres dan emosi negatif. Individu yang stabil secara emosional umumnya tenang dan percaya diri, sementara individu yang tidak stabil lebih mudah merasa

cemas, khawatir, dan tidak aman. *Openness to experience* menggambarkan keterbukaan terhadap ide baru, imajinatif, serta kecenderungan mencoba hal-hal baru. Individu dengan skor tinggi biasanya kreatif dan ingin tahu, sedangkan individu yang memiliki skor rendah cenderung konvensional dan kurang terbuka terhadap perubahan (Goldberg, 1990).

Namun demikian, perbedaan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa korelasi antara *Personality Traits* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Salwa dan Wikansari (2017), Sambung dan Iring (2014), serta Amani dan Mujasih (2023) menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepribadian tertentu, seperti *openness*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*, berpengaruh signifikan terhadap OCB. Sebaliknya, temuan dari Suprayitno dan Sutarno (2021) serta Santosa dan Indrawati (2020) menyatakan bahwa kepribadian tidak memiliki dampak signifikan atas OCB. Perbedaan hasil mengindikasikan adanya

kemungkinan variabel lain yang dapat menjelaskan hubungan tersebut secara lebih komprehensif.

Penelitian Todd dan McIlroy (2025) menemukan bahwa *impostor syndrome* memiliki hubungan signifikan dengan lima dimensi kepribadian utama. *Neuroticism* berperan sebagai faktor risiko, sementara *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* berperan sebagai faktor protektif. Temuan ini menunjukkan bahwa *personality traits* dapat memengaruhi munculnya *impostor syndrome*.

Penelitian yang dilakukan oleh Aparna dan Menon (2020) menjelaskan bahwa *impostor syndrome* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepribadian dengan perilaku kerja, termasuk OCB. Dalam kerangka konseptual integratif yang mereka kembangkan, *impostor syndrome* dianggap sebagai kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti *neuroticism* dan rendahnya *conscientiousness*. Individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung meragukan

kemampuannya sendiri dan merasa tidak pantas atas pencapaian yang telah diraih, meskipun sebenarnya memiliki kompetensi yang memadai.

Perasaan tidak yakin terhadap diri sendiri ini dapat mempengaruhi cara individu bersikap di lingkungan kerja, termasuk dalam hal keterlibatan terhadap perilaku positif berupa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa situasi menunjukkan bahwa *impostor syndrome* dapat menjadi hambatan. Namun di sisi lain, banyak individu yang justru terdorong untuk menunjukkan kinerja kerja lebih, termasuk melalui perilaku OCB, sebagai bentuk pembuktian bahwa mereka sebenarnya layak berada di posisinya. Temuan ini menunjukkan bahwa *impostor syndrome* tidak selalu berdampak negatif, dan bahkan bisa berkontribusi secara positif terhadap munculnya OCB. Dalam konteks tertentu, hubungan ini dapat berlangsung secara signifikan.

Untuk melihat kecenderungan perilaku *extra-role* (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) serta sejauh mana responden merasa menjadi diri sendiri di tempat kerja, peneliti melakukan survei awal dengan menggunakan 10 item

pernyataan yang mencakup jawaban dari 33 karyawan yang bekerja di area Jabodetabek. Dari jumlah tersebut, 7 item digunakan untuk mengukur aspek OCB, sedangkan 3 item lainnya berkaitan dengan indikasi *impostor syndrome*, yaitu perasaan tidak otentik atau tidak nyaman menjadi diri sendiri.

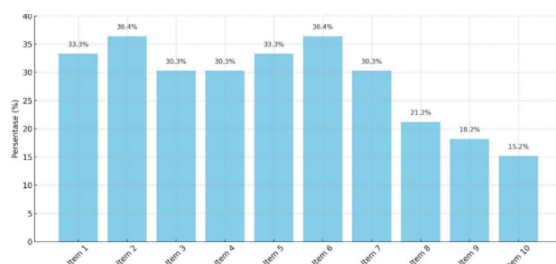
Hasil survei menunjukkan bahwa dua item dengan persentase tertinggi adalah “Kesediaan saya untuk selalu siap kerja lembur demi kepentingan perusahaan” dan “Kesediaan saya untuk selalu berpartisipasi aktif pada berbagai kegiatan seperti rapat dan pertemuan yang diselenggarakan perusahaan”, dengan masing-masing mendapatkan skor sebesar 36,4%. Ini menandakan bahwa sebagian besar responden bersedia memberikan kontribusi lebih dari tugas pokoknya, baik dalam bentuk waktu maupun keterlibatan aktif dalam aktivitas organisasi.

Selain itu, item seperti “Kesediaan saya membantu rekan sejawat dalam masalah pribadi” dan “Kesediaan saya untuk ikut bertanggung jawab jika terjadi kegagalan di perusahaan” juga menunjukkan angka cukup tinggi,

yakni 33,3%. Temuan ini mencerminkan adanya kepedulian sosial serta tanggung jawab kolektif di antara karyawan. Tiga item lain yang berkaitan dengan kedisiplinan dan inisiatif pribadi, seperti hadir lebih awal, membela perusahaan dari ancaman luar, dan menyediakan alat kerja secara mandiri, masing-masing memperoleh skor 30,3%. Walaupun sedikit lebih rendah, angka ini tetap menunjukkan semangat kerja dan loyalitas yang baik dari para responden.

Sementara itu, tiga item yang mengukur indikasi *impostor syndrome* menunjukkan skor yang lebih rendah. Pernyataan seperti “Saya sering tidak menunjukkan diri saya yang sebenarnya” (21,2%), “Saya sering merasa tidak dapat menjadi diri saya yang sebenarnya” (18,2%), dan “Saya jarang menunjukkan diri saya yang sebenarnya” (15,2%) menunjukkan bahwa sebagian kecil responden masih merasa tidak sepenuhnya otentik di lingkungan kerja. Meskipun jumlahnya tidak besar, hal ini tetap perlu menjadi perhatian, terutama bagi organisasi yang akan membentuk budaya kerja yang sehat serta inklusif.

Berdasarkan hasil survei awal yang melibatkan 33 karyawan di wilayah Jabodetabek, mayoritas responden menunjukkan kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif, sementara sebagian kecil mengalami pengalaman *impostor syndrome*. Variasi ini menunjukkan adanya perbedaan pengalaman psikologis yang berpotensi memengaruhi perilaku OCB karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk meninjau peran *impostor syndrome* sebagai mediator dalam hubungan antara *Personality Traits* dan OCB, sejalan dengan penelitian Aparna & Menon (2020).



Gambar 1. Grafik Penelitian Awal

Impostor syndrome pertama kali diperkenalkan Clance dan Imes akhir 1970-an sebagai kondisi psikologis yang dialami oleh individu berprestasi tinggi namun kesulitan dalam menginternalisasi kesuksesan yang mereka raih. Mereka meyakini bahwa keberhasilan yang dicapai

lebih disebabkan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan, bukan kemampuan pribadi (Chandra et al., 2019). Fenomena ini tidak hanya dialami oleh individu yang baru memulai karier, tetapi juga oleh tokoh publik sukses seperti Michelle Obama dan Sheryl Sandberg yang secara terbuka mengakui sering merasa tidak pantas atas pencapaian mereka (Feenstra et al., 2020).

Individu dengan *impostor syndrome* umumnya menunjukkan pola pikir dan respons emosional yang maladaptif. Mereka lebih sering mengalami kecemasan terhadap keberhasilan maupun kegagalan, serta menetapkan standar pencapaian yang tidak realistis. Ketika standar tersebut tidak tercapai, perasaan sebagai seorang “penipu” semakin menguat (Aparna & Menon, 2020). Untuk memahami kondisi ini secara lebih komprehensif, Ibrahim et al. (2021) mengembangkan *Impostor Profile-30* (IPP-30) yang terdiri dari enam dimensi utama, yaitu: *competence doubt*, *alienation*, *working style*, *ambition*, *other-self divergence*, dan *need for sympathy*. Dimensi-dimensi ini menjelaskan beragam aspek kognitif dan

emosional yang membentuk pengalaman psikologis individu dengan *impostor syndrome*, mulai dari keraguan terhadap kemampuan, pola kerja kompulsif, hingga keinginan untuk mendapatkan pengakuan emosional.

Impostor syndrome juga dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik secara psikologis maupun dalam konteks kinerja. Individu yang mengalaminya sering merasakan tekanan emosional, kecemasan yang intens, hingga risiko mengalami burnout (Chandra et al., 2019). Mereka kerap meragukan kompetensinya secara berlebihan, menolak pengakuan atas pencapaian yang diraih, serta enggan mengambil peluang baru karena takut gagal. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat pengembangan diri, menurunkan kepercayaan diri, dan berdampak negatif terhadap efektivitas kerja (Chakraverty et al., 2022; Arleo et al., 2021).

Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab munculnya *impostor syndrome*, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sosial. Clance et al. (1995) menyebutkan bahwa

ekspektasi tinggi dari keluarga sejak masa kanak-kanak dapat menjadi akar dari perasaan tidak layak. Aparna dan Menon (2020) menekankan bahwa tekanan sosial, termasuk stereotip gender, turut memperkuat keraguan individu terhadap kompetensinya. Selain itu, kerentanan terhadap *impostor syndrome* berkaitan erat dengan latar belakang keluarga yang menekankan standar keberhasilan yang tinggi serta sikap perfeksionisme individu (Sakulku & Alexander, dalam Nabila et al., 2022).

Meskipun demikian, karakteristik seperti rendahnya *self-efficacy* atau rasa takut gagal dapat mendorong individu untuk menghindari atau sebaliknya menunjukkan perilaku kerja yang melebihi tuntutan sebagai bentuk kompensasi (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016; Vergauwe et al., 2015). Ini menunjukkan bahwa *impostor syndrome* bisa menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana sifat kepribadian tertentu berhubungan dengan tingkat partisipasi karyawan dalam OCB. Sebagai variabel mediator, *impostor syndrome* menjelaskan proses

psikologis yang menghubungkan sifat dasar individu dengan perilaku kerjanya; artinya, pengaruh *personality traits* terhadap OCB dapat terjadi secara tidak langsung, melalui bagaimana individu memaknai dirinya sendiri di lingkungan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *personality traits* dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dengan mempertimbangkan *impostor syndrome* sebagai variabel mediator. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, khususnya terkait mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara kepribadian dan perilaku kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, suportif, dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya di wilayah Jabodetabek.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

korelasional untuk mengkaji hubungan antarvariabel sekaligus mengevaluasi kemungkinan peran mediasi. Partisipan berjumlah 189 karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek, dengan kriteria minimal berusia 20 tahun dan memiliki masa kerja setidaknya satu tahun. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling*, menyesuaikan dengan kemudahan akses dan keterbatasan waktu. Berdasarkan data demografis, sebagian besar responden adalah perempuan (69,8%) dan berada pada rentang usia 26–35 tahun (47,6%).

Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form*, menggunakan tiga alat ukur utama. *Personality traits* diukur dengan *Big Five Personality Inventory* (BFI), yang dikembangkan oleh John (1990) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Ramdhani (2012). Instrumen ini memuat 28 pernyataan yang mencakup lima dimensi kepribadian, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, dengan skala Likert 4 poin dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 4 (sangat sesuai). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur menggunakan

OCB Checklist 20 Items (OCB-C 20 Items) yang dikembangkan oleh Fox dan Spector dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Pribadi (2025). Instrumen ini terdiri dari 20 butir pernyataan dengan skala Likert 1–5 untuk menilai frekuensi munculnya perilaku OCB, dan diuji validitas serta reliabilitasnya secara keseluruhan karena bersifat unidimensional. Sementara itu, *impostor syndrome* diukur dengan *Impostor Profile 30* (IPP30) yang diadaptasi oleh Fahlevi et al. (2025), terdiri dari 30 butir pertanyaan yang terbagi ke dalam enam dimensi utama untuk menilai berbagai aspek pengalaman *impostor* pada individu.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis statistik menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Tahapan ini mencakup uji normalitas residual dengan regresi linear dan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas untuk memastikan hubungan antarvariabel bersifat linier, serta uji homoskedastisitas untuk memeriksa kesamaan varians residual.

Independensi residual diperiksa melalui uji autokorelasi menggunakan

Durbin-Watson, dan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana $VIF < 5$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Nilai $p < 0,05$ menandakan adanya pengaruh signifikan secara statistik antara variabel bebas dan terikat. Dengan memastikan semua asumsi terpenuhi, data dianggap valid dan dapat diandalkan.

Analisis hipotesis kemudian dilakukan melalui regresi dan uji mediasi, untuk mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung, khususnya untuk mengetahui apakah *impostor syndrome* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *personality traits* dan OCB, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku karyawan di lingkungan kerja.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 189 karyawan, analisis deskriptif variabel *personality traits* menunjukkan bahwa sebagian besar dimensinya memiliki mean empirik di atas mean hipotetik ($M = 2,5$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kepribadian karyawan tergolong

cukup kuat pada beberapa aspek tertentu.

Sementara itu, pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mean empirik yang diperoleh sebesar 3,40, lebih tinggi dari mean hipotetik ($M = 3,00$), yang menunjukkan bahwa tingkat OCB karyawan berada pada kategori baik.

Sedangkan pada variabel *impostor syndrome*, sebagian besar dimensi juga menghasilkan mean empirik di atas mean hipotetik ($M = 5,5$), yang menandakan adanya kecenderungan pengalaman *impostor syndrome* di atas rata-rata.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas analisis, meliputi uji normalitas, linearitas, homoskedastisitas, serta independensi residual yang mencakup uji autokorelasi dan multikolinearitas.

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai p variabel *impostor syndrome* sebesar 0,047, yang berarti data variabel ini tidak berdistribusi normal. Variabel OCB memiliki nilai p sebesar 0,064, sehingga data berdistribusi normal. Sedangkan variabel *personality traits* menunjukkan nilai p

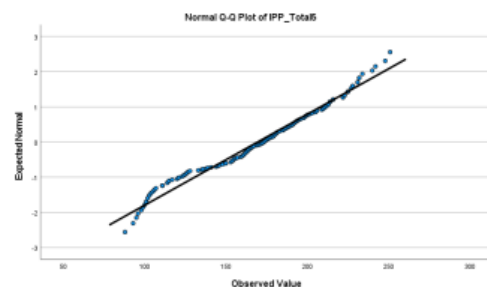
$< 0,001$, yang mengindikasikan distribusi data tidak normal. Gambaran lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Untuk memberikan visualisasi distribusi data, peneliti juga menggunakan Q-Q Plot, yang menurut Hair et al. (2013) efektif dalam mendeteksi *outlier* dan penyimpangan distribusi. Dari plot ini terlihat bahwa titik-titik data secara umum mengikuti pola garis diagonal, sehingga secara visual distribusi data cenderung normal. Detail visualisasi dapat dilihat pada Gambar 2, Gambar 3, dan Gambar 4.

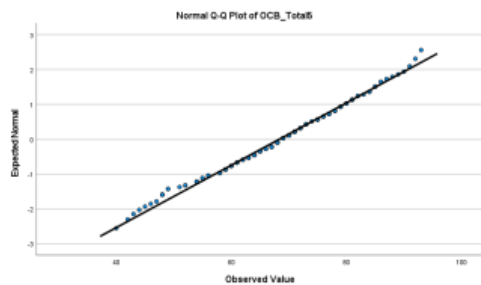
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	<,001	Berdistribusi Tidak Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	,064	Berdistribusi Normal
<i>Impostor Syndrome</i>	,047	Berdistribusi Tidak Normal

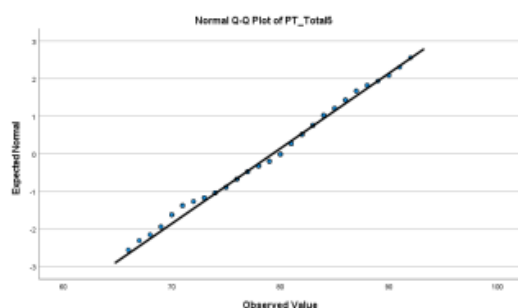
Gambar 2. Hasil Q-Q Plot *Impostor Syndrome*



Gambar 3. Hasil Q-Q Plot *Organizational Citizenship Behavior*



Gambar 4. Hasil Q-Q Plot *Personality Traits*



Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji linearitas untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil uji menunjukkan bahwa untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.097 (>0.05), yang berarti kedua variabel ini memenuhi asumsi linear.

Selain itu, untuk hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Impostor Syndrome* (M), nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.060 (>0.05) juga

menunjukkan bahwa hubungan ini memenuhi asumsi linear.

Selanjutnya, hasil untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan *Impostor Syndrome* (M) menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.307 (>0.05), yang menandakan bahwa kombinasi variabel ini juga memenuhi asumsi linear. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa semua kombinasi variabel yang diuji memenuhi asumsi linearitas, yang penting untuk analisis statistik lebih lanjut.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji homoskedastisitas untuk memastikan bahwa varians residual pada setiap kombinasi variabel berada dalam kondisi yang homogen. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara OCB dan *Personality Traits* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.391 (>0.05), yang berarti kedua variabel tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya, untuk hubungan antara *Personality Traits* dan *Impostor Syndrome*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.078 (>0.05), yang kembali

mengindikasikan bahwa model berada dalam kondisi homoskedastisitas. Namun, untuk hubungan antara OCB dan *Impostor Syndrome*, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.017 (< 0.05), yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada hubungan ini.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kombinasi variabel OCB dan *Personality Traits* serta *Personality Traits* dan *Impostor Syndrome* tidak mengalami heteroskedastisitas, sementara kombinasi *Organizational Citizenship Behavior* dan *Impostor Syndrome* menunjukkan pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas yang perlu diperhatikan dalam analisis statistik lebih lanjut.

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji independensi residual yang terdiri dari uji autokorelasi dan multikolineritas untuk memastikan bahwa residual pada model regresi tidak menunjukkan pola keterkaitan satu sama lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada hubungan antara *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1 (residual untuk model OCB & PT), diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.617, yang

berada pada rentang 1.5–2.5. Nilai ini mengindikasikan bahwa model tidak mengalami autokorelasi. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolinearitas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1

Variabel	<i>Durbin-Watson</i>	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.617	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES1

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolinearitas

Selanjutnya, untuk hubungan antara *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2 (residual untuk model PT & IPP), hasil uji menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.916, yang juga berada dalam rentang 1.5–2.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model ini. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolinearitas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 4 dan Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2

Variabel	Durbin-Watson	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.916	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Personality Traits* (X) dan ABS_RES2

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
<i>Personality Traits</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolineritas

Lalu pada hubungan antara *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3 (residual untuk model OCB & IPP), nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 1.946. Karena nilai ini masih berada dalam rentang 1.5–2.5, maka model memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Selain itu, nilai VIF = 1.000 (< 5) menandakan bahwa model memenuhi asumsi multikolineritas. Gambaran lebih detail terdapat pada Tabel 7 dan Tabel 8 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Variabel *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3

Variabel	Durbin-Watson	Interpretasi
<i>Impostor Syndrome</i>	1.617	Tidak Terjadi Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas Variabel *Impostor Syndrome* (M) dan ABS_RES3

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
<i>Impostor Syndrome</i>	1.000	1.000	Memenuhi Asumsi Multikolineritas

Pada tahap selanjutnya, peneliti melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis mediasi sederhana dengan bantuan PROCESS Macro Model 4.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personality traits* berperan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seluruh dimensi kepribadian memiliki pengaruh yang bermakna ($p < 0,05$), dengan *openness to experience* menunjukkan pengaruh positif paling kuat terhadap OCB ($\beta = 10,69$; $p < 0,001$), diikuti oleh *extraversion* ($\beta = 8,16$; $p < 0,001$). Sebaliknya, *neuroticism* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap OCB ($\beta = -2,70$; $p < 0,05$).

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa *personality traits* berperan terhadap *impostor syndrome*. Dimensi *neuroticism* memiliki pengaruh positif yang paling kuat terhadap *impostor syndrome* ($\beta = 28,16$; $p < 0,001$), sedangkan *extraversion* dan *conscientiousness* berpengaruh negatif secara signifikan ($p < 0,01$). Namun, *openness to*

experience tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *impostor syndrome* ($p > 0,05$).

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa *impostor syndrome* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *personality traits* dan OCB. Efek mediasi yang signifikan ditemukan pada dimensi *extraversion* (BootCI 95% [-1,55; -0,08]) dan *neuroticism* (BootCI 95% [0,007; 3,02]), sedangkan pada dimensi lainnya interval kepercayaan mencakup nol sehingga tidak menunjukkan efek mediasi yang signifikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, *personality traits* berperan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Dimensi *openness to experience* ($\beta = 10,69$, $p < 0,001$) dan *extraversion* ($\beta = 8,16$, $p < 0,001$) menunjukkan peran positif paling kuat, diikuti *conscientiousness* ($\beta = 6,01$, $p = 0,021$) dan *agreeableness* ($\beta = 5,23$, $p = 0,038$). Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *neuroticism* tinggi cenderung kesulitan menunjukkan OCB ($\beta = -2,70$, $p = 0,044$).

Selain itu, *personality traits* berperan terhadap *impostor syndrome*, meskipun pengaruhnya berbeda antar dimensi. Tingkat *neuroticism* tinggi meningkatkan perasaan *impostor* ($\beta = 28,16$, $p < 0,001$), sedangkan *conscientiousness* ($\beta = -23,25$, $p = 0,009$), *extraversion* ($\beta = -15,02$, $p = 0,007$), dan *agreeableness* ($\beta = -17,21$, $p = 0,046$) menurunkan kemungkinan karyawan merasakan kondisi *impostor*. Lalu dimensi *openness to experience* tidak berperan signifikan ($\beta = -12,74$, $p = 0,105$).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *impostor syndrome* berperan terhadap OCB karyawan, terutama pada dimensi *neuroticism* ($\beta = 0,053$, $p = 0,030$), *extraversion* ($\beta = 0,048$, $p = 0,017$), dan *openness to experience* ($\beta = 0,039$, $p = 0,049$). Untuk dimensi lain, pengaruhnya tidak signifikan. Sebagai mediator, *impostor syndrome* hanya signifikan pada dimensi *extraversion* (BootCI 95%: -1,55 s.d. -0,08) dan dimensi *neuroticism* (BootCI 95%: 0,007 s.d. 3,2), sedangkan pada dimensi lain efek mediasi tidak terlihat.

Secara keseluruhan, *personality traits* menjadi faktor utama yang mendorong OCB karyawan, sementara *impostor syndrome* berperan terbatas sebagai mediator, khususnya bagi karyawan dengan tingkat *extraversion* tinggi. Temuan ini menekankan pentingnya memahami karakter kepribadian karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, suportif, dan mendorong perilaku sukarela di luar tugas formal, khususnya bagi karyawan di Jabodetabek.

E. Diskusi

Hasil di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personality traits* memiliki peran penting dalam keterlibatan karyawan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik internal individu termasuk kepribadian menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja di luar tugas formal mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan Organ (1988), yang menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak secara langsung diatur dalam sistem penghargaan formal, namun

tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan dalam OCB tidak hanya dipengaruhi oleh faktor situasional atau organisasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh karakteristik pribadi yang dimiliki individu. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *personality traits* tidak bekerja secara terpisah, melainkan dapat berinteraksi dengan dinamika internal psikologis seperti *impostor syndrome*, yang berperan sebagai mekanisme yang memediasi hubungan antara *personality traits* dan perilaku OCB pada dimensi *neuroticism* dan *extraversion*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa *personality traits* berperan signifikan terhadap OCB karyawan. *Openness to experience* dan *extraversion* menunjukkan peran positif yang dominan. Individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung lebih adaptif dan bersedia mengeksplorasi peran baru di luar pekerjaan utama, sedangkan individu dengan *extraversion* yang tinggi lebih aktif dalam membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja.

Pengaruh positif dari *conscientiousness* terhadap OCB dijelaskan melalui mekanisme *self-regulation*, di mana individu dengan orientasi terhadap tanggung jawab dan disiplin tinggi cenderung berkomitmen dalam pekerjaan sehingga mendorong kontribusi di luar tugas formal. Sementara itu, *agreeableness* berkaitan dengan kecenderungan *prosocial behaviour*, di mana individu diharapkan dapat menjaga keharmonisan hubungan kerja dan membantu rekan kerja secara sukarela (Chiaburu et al., 2011). Sebaliknya, *neuroticism* menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap OCB karena ketidakstabilan emosi dapat meningkatkan stres dan membuat individu lebih fokus pada perlindungan diri, sehingga menurunkan keterlibatan dalam perilaku OCB. Temuan ini mendukung penjelasan Aparna dan Menon (2020) yang menjelaskan bahwa kepribadian berperan penting dalam membentuk kecenderungan individu untuk menunjukkan perilaku OCB.

Hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa *personality traits* berperan dalam membentuk *impostor*

syndrome juga dapat diterima dengan arah pengaruh yang berbeda antar dimensi. Dimensi *neuroticism* meningkatkan *impostor syndrome*, sedangkan dimensi *conscientiousness*, *extraversion* dan *agreeableness* menurunkannya. Temuan ini sejalan dengan konsep *impostor syndrome* yang dikemukakan oleh Clance dan Imes (1978) serta diperkuat oleh Aparna dan Menon (2020), yang menekankan bahwa kerentanan emosional dan evaluasi diri yang negatif menjadi faktor utama munculnya perasaan tidak layak atas keberhasilan. Sementara itu, *openness to experience* tidak menunjukkan pengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman baru tidak selalu berkaitan dengan kondisi *impostor*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kaur dan Jain (2022) yang menjelaskan bahwa dimensi *openness to experience* tidak memiliki hubungan dengan fenomena *impostor syndrome*, berbeda dengan dimensi lain seperti *neuroticism* yang memang berhubungan positif dengan *impostor syndrome*. Hal ini menunjukkan adanya perspektif baru yang tidak selalu berhubungan dengan evaluasi

diri negatif atau kecenderungan merasa tidak layak, sehingga tidak mempengaruhi timbulnya perasaan *impostor* secara langsung.

Hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa *impostor syndrome* berperan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat diterima pada beberapa dimensi kepribadian, dikarenakan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *impostor syndrome* berpengaruh signifikan terhadap OCB khususnya pada individu dengan *neuroticism*, *extraversion*, dan *openness to experience*. Hasil uji data menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh *impostor syndrome* berbeda-beda tergantung karakteristik kepribadian. Pada individu dengan *neuroticism* tinggi, perasaan cemas dan takut gagal yang dipicu oleh *impostor syndrome* mendorong peningkatan usaha dan kontribusi kerja sebagai bentuk kompensasi terhadap evaluasi negatif. Sementara itu, pada individu dengan tingkat *extraversion* tinggi, *impostor syndrome* mendorong keterlibatan sosial dan perilaku OCB sebagai sarana untuk memperoleh pengakuan dan validasi dari

lingkungan kerja. Selanjutnya pada individu dengan tingkat *openness to experience* yang tinggi, *impostor syndrome* mendorong individu untuk merespons secara adaptif dengan mencoba peran baru, sehingga meningkatkan keterlibatan dalam OCB. Hal ini mendukung penelitian Neureiter dan Traut-Mattausch (2016) serta Vergauwe et al. (2015) yang menyatakan bahwa *impostor syndrome* tidak selalu berdampak negatif, melainkan dalam kondisi tertentu dapat mendorong perilaku kompensatif berupa peningkatan kontribusi kerja sebagai upaya pembuktian diri.

Hipotesis keempat (H4), yang menyatakan bahwa *impostor syndrome* memediasi hubungan antara *personality traits* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat diterima secara parsial, dikarenakan *impostor syndrome* hanya memediasi *personality traits* terhadap OCB pada dimensi *extraversion* dan *neuroticism*. Pada individu dengan tingkat *extraversion*, *impostor syndrome* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mendorong keterlibatan individu dalam perilaku OCB sebagai cara

untuk memperoleh pengakuan dan membuktikan diri di lingkungan kerja. Sedangkan pada individu dengan tingkat *neuroticism*, *impostor syndrome* turut memengaruhi perilaku OCB melalui reaksi emosional yang dialami. Temuan ini konsisten dengan Vergauwe et al. (2015), yang menyatakan bahwa *impostor syndrome* dapat menjadi mediator psikologis antara *trait* kepribadian tertentu, dengan perilaku kerja melalui dorongan kompensatif dan upaya pembuktian diri. Sementara itu, tidak ditemukannya efek mediasi pada dimensi kepribadian lainnya, yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*, sejalan dengan pandangan Clance dan Imes (1978) yang menyatakan bahwa evaluasi diri negatif tidak selalu muncul pada semua *trait* kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa peran *impostor syndrome* sebagai mediator bersifat terbatas dan kontekstual, bergantung pada karakteristik individu dan dimensi tertentu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality traits* berperan langsung terhadap OCB, sementara *impostor*

syndrome berfungsi secara selektif sebagai mediator psikologis, khususnya pada individu dengan tingkat *extraversion* dan *neuroticism*. Namun demikian, penemuan ini perlu dipahami dengan mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Mediasi *impostor syndrome* hanya terjadi pada dimensi *extraversion* dan *neuroticism*, sehingga mekanisme ini tidak berlaku untuk dimensi kepribadian lain seperti *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *agreeableness*. Selain itu, data penelitian hanya diperoleh dari karyawan di wilayah Jabodetabek, sehingga perbedaan karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja di wilayah lain berpotensi memengaruhi pola mediasi dan perilaku OCB. Oleh karena itu, generalisasi temuan mediasi perlu dilakukan dengan hati-hati, dan penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah atau melakukan perbandingan lintas daerah guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

F. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian selanjutnya disarankan

untuk mengembangkan kajian mengenai hubungan antara *personality traits*, *impostor syndrome*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mempertimbangkan variabel psikologis lain yang berpotensi menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Mengingat *impostor syndrome* dalam penelitian ini hanya berperan sebagai mediator pada dimensi *extraversion*, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi peran variabel lain, seperti *self-efficacy*, *work engagement*, atau *psychological safety*, yang mungkin memiliki kontribusi lebih luas dalam menjembatani hubungan antara kepribadian dan OCB. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh karakteristik kepribadian dan kondisi psikologis karyawan. Dalam konteks organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung agar karyawan dapat mengekspresikan karakter kepribadiannya secara positif. Lingkungan kerja yang terbuka,

komunikasi yang jelas, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja berpotensi membantu mengurangi tekanan psikologis, termasuk perasaan ragu terhadap kemampuan diri, sehingga karyawan lebih terdorong untuk berkontribusi secara sukarela di luar tugas formalnya. Sementara itu, bagi karyawan, hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana karakteristik kepribadian dan pengalaman keraguan diri dapat berkaitan dengan perilaku kerja di lingkungan organisasi. Pemahaman ini dapat menjadi bahan refleksi dalam melihat peran dan kontribusi diri di tempat kerja, khususnya dalam konteks perilaku OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, N. P., Mahanani, E., Farida, Suryani, R. E., & Ruwaida. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(2), 136–142. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4312>
- Amani, J. Z., & Mujiasih, E. (2023). Hubungan antara kepribadian Big Five dengan organizational citizenship behavior pada

- pegawai negeri sipil. *Jurnal Empati*, 12(6), 497–503.
- Aparna, K. H., & Menon, P. (2020). Impostor syndrome: An integrative framework of its antecedents, consequences, and moderating factors on sustainable leader behaviors. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 847–860.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0138>
- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G., & Mayr, N. A. (2021). Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach. *Clinical Imaging*, 74, 170–172.
<https://doi.org/10.1016/j.clinimag.2020.12.035>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan isu gender. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 81–102.
- Chakraverty, D., Cavazos, J. E., & Jeffe, D. B. (2022). Exploring reasons for MD-PhD trainees' experiences of impostor phenomenon. *BMC Medical Education*, 22(1), 333.
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03396-6>
- Chandra, S., Huebert, C. A., Crowley, E., & Das, A. M. (2019). Impostor phenomenon: Could it be holding you or your mentees back? *Chest*, 156(1), 26–32.
<https://doi.org/10.1016/j.chest.2019.02.325>
- 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), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Imposter Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 65(3), 456–467.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Clance, P. R., Dingman, D., Reviere, S. L., & Stober, D. R. (1995). Impostor phenomenon in an interpersonal/social context: Origins and treatment. *Women & Therapy*, 16(4), 79–96.
https://doi.org/10.1300/J015v16n04_07
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in

- high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
<https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: Psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(3), 316–336.
<https://doi.org/10.1037/0021-843X.100.3.316>
- De Vries, R. E., & van Kampen, D. (2010). The HEXACO and 5DPT models of personality: A comparison and their relationships with psychopathy, egoism, pretentiousness, immorality, and Machiavellianism. *Journal of Personality Disorders*, 24(2), 244–257.
<https://doi.org/10.1521/pedi.2010.24.2.244>
- Fandrayani, V., Tanudjaja, F. B., & Kurniawan, A. (2021). Hubungan antara impostor syndrome dan self-esteem pada mahasiswa kedokteran. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 112–125.
- Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors affecting organizational citizenship behavior (OCB) in Jambi Province government employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136.
- <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the impostor “syndrome”. *Frontiers in Psychology*, 11, 575024.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575024>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of personality* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2011). *Organizational Citizenship Behavior Checklist (OCB-C)*. University of South Florida.
- Garay, H. D. V. (2006). Extra-role performance and compensation policy. *Synergy: Business and Management Studies*, 8(1).
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis* (Pearson New International

- Edition) [PDF eBook]. Pearson Higher Ed. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720072>
- Hellman, C. M., & Caselman, T. D. (2004). A psychometric evaluation of the Harvey Imposter Phenomenon Scale. *Journal of Personality Assessment*, 83(2), 161–166. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8302_10
- Hogan, R. (1996). A socioanalytic perspective on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 163–179). Guilford Press.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCrae, R. R. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 581–595. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.581>
- Huecker, M. R., Shreffler, J., McKeny, P. T., & Davis, D. (2023). Imposter phenomenon. In *StatPearls*. StatPearls Publishing.
- Ibrahim, F., Münscher, J. C., & Herzberg, P. Y. (2021). Examining the impostor-profile: Is there a general impostor characteristic? *Frontiers in Psychology*, 12, 720072.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.
- Kaur, T., & Jain, N. (2022). Relationship between impostor phenomenon and personality traits: A study on undergraduate students. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 734–746. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/14030>
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the Big Five personality domains to organizational citizenship behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73–81.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality correlates and developmental antecedents. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(3), 495–501.

- Lee, K., & Ashton, M. C. (2012). *The H factor of personality: Why some people are manipulative, self-entitled, materialistic, and exploitive—and why it matters for everyone*. Wilfrid Laurier University Press.
- Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting Workplace Delinquency and Integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality Structure. *Human Performance*, 18(2), 179–197. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1802_4
- Ling, J., Chok, J. I., Zhang, W., & Lowery, C. M. (2025). The impacts of organizational changes on work engagement and quiet quitting. *American Journal of Management*, 25(1), 13–20.
- Lohr, S. L. (2021). *Sampling: Design and analysis* (3rd ed.). Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9780429298899>
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Majeed, N., Ramayah, T., Mustamil, N. M., Nazri, M., & Jamshed, S. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: Modeling emotional intelligence as a mediator. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 12(4), 571–590. <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0034>
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1985). Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 587–597.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2006). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Worth Publishers.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- Migliore, L. A. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimensions: Samples from the USA and India. *Cross Cultural Management*, 18(1), 38–54. <https://doi.org/10.1108/13527601111104287>
- Nabila, N., Dewi, E. M. P., & Nur, H. (2022). Impostor Phenomenon pada individu yang berprestasi. *Jurnal Talenta Mahasiswa*, 1(4).

- Narthawie, B., & Widodo, Y. (2024). Perbedaan organizational citizenship behavior pada karyawan yang bekerja di Universitas Sanata Dharma berdasarkan status kerja. *Solution: Journal of Counseling and Personal Development*, 6, 13-20.
<https://doi.org/10.24071/sol.v6i2.10951>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). Inspecting the dangers of feeling like a fake: An empirical investigation of the impostor phenomenon in the world of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1445.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01445>
- Nikolaou, I., & Robertson, I. T. (2001). The Five-Factor model of personality and work behaviour in Greece. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(2), 161–186. <https://doi.org/10.1080/13594320143000618>
- Nikolopoulou, K. (2022, November 25). *What is convenience sampling? Definition & examples*. Scribbr.
<https://www.scribbr.com/methodology/convenience-sampling/>
- Nuralim, S., Pratiwi, A., & Farhan, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian individu: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Psikologi dan Konseling*, 12(1), 45–58.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Phares, E. J. (1991). *Introduction to personality* (6th ed.). HarperCollins.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
<https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Prettycia, T., Aurelia, N., & Fahlevi, R. (2025). PERAN IMPOSTOR SYNDROME TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN GENERASI Z. *Jurnal Psimawa : Diskursus Ilmu Psikologi Dan Pendidikan*, 8(1), 181–190.

- <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.6006>
- Purwana, D., Marsofiyati, & Widyanti, J. (2021). The effect of big five personality and organizational commitment on organizational citizenship behavior in PT. Arkonine. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi*, 2(3), 155–182. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/30239>
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya inventori *Big Five*. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189–207. <https://doi.org/10.22146/jpsi.70770>
- Rifqi, G. (2024). Karyawan: Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(20), 359–370. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14288645>
- Riyanti, Y., Nurmalisa, Y., & Rohman. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian peserta didik. *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(1), 36–41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson Education.
- Salwa, S., & Wikansari, R. (2017). Hubungan kepribadian Big Five terhadap pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 164–176. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1497>
- Sambung, R., & Iring. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behaviour dengan komitmen organizational sebagai variabel intervening. *Manajemen dan Akuntansi*, 1-16.
- Santosa, R., & Indrawati, K. (2020). Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 12–24.
- Shorten, A., & Moorley, C. (2014). Selecting the sample. *Evidence-Based Nursing*, 17(2), 32–33. <https://doi.org/10.1136/eb-2014-101747>
- Suprayitno, S., & Sutarno, S. (2021). Pengaruh employee engagement dan big five personality terhadap organizational citizenship behavior tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Surakarta. *Journal of Business & Banking*, 11(1), 35–47. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2505>

- Teresia, M., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior. *Jurnal Phronesis*, 10(1), 69–90.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Todd, V. J., & Mcilroy, D. (2025). Construction and initial validation of an academic impostor syndrome measure. *Current Psychology*, 44(6), 4498-4510. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07499-3>
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., & Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9382-5>
- Verma, V. K., Kumar, S., & Chandra, B. (2017). Big five personality traits and tourist's intention to visit green hotels. *Indian Journal of Scientific Research*, 15(2), 79-84.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Wulandari, A. D., & Sia, T. (2007). Impostor phenomenon, self-esteem, dan self-efficacy. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 23(1), 63–73.