

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *BIG FIVE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SEMARANG

Jihan Zata Amani¹, Endah Mujiasih¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

jihanamani14@gmail.com

Abstrak

Organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Instansi yang bekerja melakukan pelayanan kepada masyarakat harus memberikan kualitas pelayanan prima agar dihasilkan kepuasan dari masyarakat. Suatu cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yaitu dengan menerapkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan organisasi atau instansi. Adanya kepribadian yang dimiliki oleh individu dapat memprediksi akan munculnya *organizational citizenship behavior* di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 94 pegawai dan sampel penelitian yang digunakan adalah 60. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *convenience sampling*. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data adalah Skala Kepribadian *Big Five* (35 aitem valid dengan $\alpha = 0,925$) dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* (32 aitem valid dengan $\alpha = 0,924$). Hasil penelitian berdasarkan uji korelasi Spearman's Rho dihasilkan bahwa adanya hubungan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang ($r_{xy} = 0,655$, $p = 0,000$). Berdasarkan kelima dimensi kepribadian *big five*, dimensi kepribadian *extraversion* ($r_{xy} = 0,385$, $p = 0,003$), *agreeableness* ($r_{xy} = 0,746$, $p = 0,000$), *conscientiousness* ($r_{xy} = 0,481$, $p = 0,000$), dan *openness to experience* ($r_{xy} = 0,355$, $p = 0,006$) memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada dimensi *neuroticism* ($r_{xy} = 0,084$, $p = 0,526$) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: kepribadian *big five*; *organizational citizenship behavior*; pegawai negeri sipil

Abstract

Organizations could be effectively if supported by good human resources. Organizations provide services to public must give excellent service quality so that satisfaction is generated from the society. Improving the quality of service to public by implementing organizational citizenship behavior within the organizations or institutions. Individual's personality can predict organizational behavior of citizens in the workplace. The aims of this study to determine the relationship between big five personality and organizational citizenship behavior of the government employees in the Population and Civil Registry Service Office Semarang. This research used quantitative research methods. The population in this study were 94 employees and sample in this research were 60 which recruited using convenience sampling. The instruments used in data collection were the Big Five Personality Scale (35 valid items with $\alpha = 0.925$) and Organizational Citizenship Behavior Scale (32 valid items with $\alpha = 0.924$). The results of the study based on Spearman's Rho test indicated there is relationship between five personality and organizational citizenship behavior of the Government Employees in the Population and Civil Registry Service Office Semarang ($r_{xy} = 0.655$, $p = 0.000$). Based on the five dimensions of Big Five Personality, extraversion ($r_{xy} = 0.385$, $p = 0.003$), agreeableness ($r_{xy} = 0.746$, $p = 0.000$), conscientiousness ($r_{xy} = 0.481$, $p = 0.000$), openness to experience ($r_{xy} = 0.355$, $p = 0.006$) have a significant relationship with organizational citizenship behavior. While neuroticism ($r_{xy} = 0.084$, $p = 0.526$) does not have a significant relationship with organizational citizenship behavior.

Keywords: big five personality; government employee; organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Era globalisasi, informasi, dan Revolusi Industri 4.0 menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu menjawab dan menyelesaikan tantangan pembangunan. Indonesia saat ini menghadapi kendala dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu kendala tersebut dalam hal produktivitas yang relatif rendah dan sulit untuk ditingkatkan, hal ini berakibat pada kurang maksimalnya pelayanan publik, sehingga masih banyak keluhan dari masyarakat. Saat ini pelayanan publik dihadapkan pada kondisi dan fakta yang masih belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Hal ini disebabkan banyak faktor, di antaranya adanya ketidaksiapan aparatur pemerintah dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada perubahan nilai-nilai yang tumbuh di tengah masyarakat (Martua & Rahmat, 2017). Oleh sebab itu, institusi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan baik, mampu beradaptasi, tanggap, dan dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada (Sutrisno dalam Oktaviani & Fauziah, 2017).

Karyawan atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam suatu institusi atau organisasi. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat berperilaku sesuai dengan harapan dan tuntutan yang ditetapkan oleh institusi atau organisasi. Institusi atau organisasi menuntut pegawainya untuk mampu memenuhi standar tugas yang diberikan atau yang biasa disebut dengan *in role*. Selain itu, institusi juga mengharapkan pegawainya dapat berperilaku lebih di luar tanggung jawab formalnya atau yang disebut dengan *extra role* (Organ & Bateman dalam Titisari, 2014). Perilaku *extra role* ini dapat disebut dengan istilah lain yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku atau sikap bebas dari seorang karyawan yang memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung, dimana hal tersebut memberi kontribusi kepada organisasi dan terkait dengan sistem *reward* (Organ dkk., 2006).

Organizational citizenship behavior memiliki dampak positif yaitu dapat meningkatkan efektivitas organisasi, seperti rendahnya biaya operasional, organisasi tersebut menggunakan sumber daya secara optimal, dan dalam hal penyelesaian pekerjaan dapat menjadi lebih cepat. Menurut Titisari (2014) dampak dari adanya persepsi individu terhadap iklim psikologis yang terdapat di tempat kerja berpengaruh pada munculnya *organizational citizenship behavior* yang positif dan signifikan. Selanjutnya, *organizational citizenship behavior* akan secara positif dan signifikan mempengaruhi pada kinerja karyawan. Titisari (2014) berpendapat bahwa instansi yang melakukan pelayanan secara langsung kepada masyarakat harus memiliki kualitas pelayanan yang baik. Salah satu cara dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan menerapkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan organisasi atau instansi.

Organizational citizenship behavior sendiri dipengaruhi oleh bermacam faktor. Salah satu faktor internal dari munculnya *organizational citizenship behavior* adalah kepribadian. Kepribadian sendiri merupakan suatu hal yang unik yang dapat membedakan individu satu dengan lainnya. Kepribadian didefinisikan sebagai gabungan dari mental dan fisik individu yang cenderung stabil dan menjadi suatu identitas bagi individu tersebut. Identitas tersebut dipengaruhi oleh adanya faktor genetik dan lingkungan (Kreitner & Kinicki, 2009). Organ (dalam Titisari, 2014) menjelaskan, bahwa adanya perbedaan dari masing-masing individu akan menjadi prediktor penting dalam memunculkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan bekerja. Kepribadian sendiri merupakan sesuatu yang melekat pada diri individu yang sulit diubah. Adanya variasi kepribadian individu tersebut dapat memprediksi perilaku individu baik, negatif maupun positif di tempat kerja. Perilaku yang baik tersebut salah satunya akan mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior*. Namun, apabila adanya

variasi kepribadian tersebut tidak dikelola dengan baik maka akan muncul perilaku kontraproduktif di tempat kerja yang akan mengakibatkan tidak munculnya *organizational citizenship behavior*. Salah satu pendekatan teori yang dapat digunakan untuk menganalisa kepribadian seseorang adalah dengan menggunakan teori *The Big Five Personality*. Istilah pada Kepribadian *Big Five* yang umum digunakan adalah *OCEAN* (*O-Openness, C-Conscientiousness, E-Extraversion, A-Agreeableness, N-Neuroticism*) (John dalam Cervone & Pervin, 2012). Menurut McCrae dan Costa (dalam Pervin dkk., 2010) menjelaskan bahwa kepribadian *big five* merupakan rangkuman antara pendekatan teoritis, yang berdasar pada lima faktor kepribadian dan terdiri dari lima dimensi yang mendasari *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness*. Dijelaskan juga bahwa *big five* memiliki validitas dan reliabilitas relatif stabil pada masa dewasa seseorang.

Instansi pemerintah pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah di wilayah Kota Semarang yang melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Pada dasarnya, ketika melakukan pelayanan, diperlukan adanya kerja sama antar individu agar pelayanan menjadi optimal. Hal ini dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Selain itu, peneliti juga mengajukan beberapa hipotesis berdasarkan masing-masing dimensi kepribadian *big five*, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior*. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior*. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepribadian *neuroticism* dengan *organizational citizenship behavior*. Terakhir, adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Semarang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berjumlah 94 pegawai. Jumlah pegawai tersebut tersebar di 16 Tempat Perekaman Data Kependudukan (TPDK) Kecamatan se-Kota Semarang dan 1 Kantor Utama. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Berdasarkan populasi penelitian yang berjumlah 94 pegawai, peneliti menetapkan sebanyak 34 pegawai digunakan sebagai uji coba dan 60 pegawai digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua alat ukur berupa skala psikologi. Skala Kepribadian *big five* menggunakan modifikasi dari Inventori kepribadian yang disusun oleh John dan Srivastava (1999) yaitu *Big Five Inventory* (BFI), dimana didasarkan pada kelima *traits* yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa dan skala tersebut sudah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia oleh Ramdhani (2012), dihasilkan 35 aitem valid dan $\alpha = 0,925$. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (32 aitem valid dengan $\alpha = 0,924$) disusun berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan (Organ,

Podsakoff, & McKenzie, 2006) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Spearman's Rho.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov of Fit test*, didapatkan pada variabel Kepribadian *Big Five* sebesar 0,134 dengan nilai $p=0,001$, yang berarti bahwa data berdistribusi tidak normal. Karena syarat data dapat dikatakan normal apabila ($p>0,05$) Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,081 dengan hasil $p=0,200$ ($p>0,05$), yang berarti bahwa sebaran datanya terdistribusi secara normal. Diketahui bahwa apabila masing-masing dimensi kepribadian *big five* dilakukan uji normalitas, dihasilkan bahwa dari kelima dimensi terdapat satu dimensi berdistribusi normal dan empat dimensi lainnya berdistribusi tidak normal. Namun, secara keseluruhan variabel kepribadian *big five* memiliki data yang berdistribusi tidak normal. Terlihat pada dimensi *extraversion* nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,269 dengan hasil $p=0,000$ yang berarti data berdistribusi tidak normal. Pada dimensi *agreeableness* diketahui bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,109 dengan $p=0,076$ yang berarti dimensi ini memiliki data berdistribusi normal. Selain itu, pada dimensi *conscientiousness* nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,194 dengan $p=0,000$, berarti distribusi data tidak normal. Pada dimensi *neuroticism* terlihat nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,364 dengan $p=0,000$ berarti bahwa dimensi ini memiliki data berdistribusi tidak normal. Terakhir pada dimensi *openness to experience* diketahui nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,213 dengan $p=0,000$ yang berarti data tidak normal.

Hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa nilai $F= 71,934$ dengan signifikansi sebesar $p= 0,000$ ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel Kepribadian *Big Five* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Diketahui apabila pengujian linearitas dilakukan pada masing-masing dimensi kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior*, didapatkan pada dimensi *extraversion* memiliki nilai $F=15,150$ dengan $p= 0,000$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya, pada dimensi *agreeableness* dihasilkan nilai $F=74,514$ dan $p= 0,000$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara dimensi *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior*. Pada dimensi *conscientiousness* didapatkan nilai $F=25,975$ dengan $p= 0,000$ ($p<0,05$), dimana terdapat hubungan yang linear antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Dimensi *neuroticism* dihasilkan nilai $F=0,649$ dengan $p=0,424$ yang berarti dimensi *neuroticism* memiliki hubungan yang tidak linear dengan *organizational citizenship behavior*. Terakhir, pada dimensi *openness to experience* diperoleh nilai $F=19,629$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara dimensi *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kepribadian *Big Five* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,655 dengan signifikansi sebesar $p= 0,000$ ($p<0,05$) yang artinya hipotesis dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purba dan Seniati (2004) bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi secara signifikan pada *organizational citizenship behavior*, dikarenakan kepribadian merupakan hal yang melekat pada diri individu dan pada dasarnya sulit untuk diubah, sehingga berpengaruh secara stabil dan bertahan dalam *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis masing-masing dimensi *kepribadian big five* dengan *organizational citizenship behavior*, pada uji yang dilakukan untuk dimensi *extraversion* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,385 dengan signifikansi sebesar $p= 0,003$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dimensi *extraversion* dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien korelasi yang positif, menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan, artinya hipotesis dapat diterima. Dimensi *agreeableness* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746 dengan signifikansi sebesar $p= 0,000$ ($p<0,05$), dapat diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *agreeableness* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dimensi *agreeableness* maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima

Selanjutnya, pada dimensi *conscientiousness* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dengan signifikansi sebesar $p= 0,000$ ($p<0,05$). Terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara dimensi *conscientiousness* dengan *organizational citizenship behavior*. Berarti bahwa semakin tinggi dimensi *conscientiousness* maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, artinya hipotesis dapat diterima. Pada uji yang dilakukan untuk dimensi *neuroticism* diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,084 dengan signifikansi sebesar $p= 0,526$ ($p<0,05$). Hal ini berarti dimensi *neuroticism* tidak memiliki suatu hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis tidak diterima atau ditolak. Terakhir, terlihat bahwa pada uji hipotesis untuk dimensi *openness to experience* didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,355 dengan signifikansi $p= 0,006$ ($p<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *openness to experience* dengan *organizational citizenship behavior*, artinya hipotesis dapat diterima.

Penelitian ini menghasilkan bahwa pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang mayoritas pegawai negeri memiliki kepribadian *extraversion* yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 81,36% atau sebanyak 48 pegawai negeri sipil. Kepribadian *agreeableness* pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu dengan mayoritas sebanyak 32 pegawai negeri sipil atau 54,24%. Pada kepribadian *conscientiousness*, pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang mayoritas masuk pada kategori yang tinggi pula dengan persentase 64,49% atau 41 pegawai. Selanjutnya, dihasilkan bahwa kepribadian *neuroticism* termasuk pada kategori yang rendah yaitu sebanyak 43 pegawai negeri sipil atau 72,88%. Pada kepribadian *openness to experience* terlihat sebagian besar pegawai negeri sipil masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 49 pegawai negeri atau 83,05%.

Menurut Purba dan Seniati (2004) apabila dimensi kepribadian *extraversion* semakin tinggi dapat ditampilkan oleh individu seperti aktif dan mudah bergaul. Dibutuhkan kepribadian *extraversion* yang tinggi agar dapat menjadi seorang teman yang baik bagi karyawan baru maupun rekan kerja. Hal ini terlihat pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang yang mayoritas pegawai memiliki kepribadian *extraversion* tinggi, dimana mereka pada dasarnya dituntut untuk terbuka, aktif, dan mudah bergaul baik dengan sesama rekan kerja, maupun dengan masyarakat.

Dimensi kepribadian *agreeableness* pada kepribadian *big five* digambarkan sebagai individu yang baik, hangat, kooperatif, dapat dipercaya (Robbins & Judge, 2017). Mount dkk. (2006) juga menjelaskan individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* yang tinggi biasanya bersedia melayani kebutuhan individu lain saat berinteraksi di dalam kelompok. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness* tinggi, mereka akan sangat berhati-hati, teratur, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Purba dan Seniati (2004) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mau bekerja keras, dapat menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas dan mereka menjalankan etika yang baik ketika melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh apabila rekan kerja memperoleh hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkannya, tetap antusias, serta sungguh-sungguh ketika melakukan pekerjaan dan secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra di dalam pekerjaan. Terlihat bahwa kepribadian *conscientiousness* pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang mayoritas tinggi.

Dimensi kepribadian *neuroticism* digambarkan sebagai individu yang mudah depresi, mudah khawatir, cemas, dan cenderung emosional (Pervin dkk., 2010). Hasil yang didapatkan oleh peneliti bahwa kepribadian *neuroticism* pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang adalah mayoritas rendah. Hal ini berarti bahwa pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang memiliki stabilitas emosi yang baik, dimana para pegawai negeri sipil tidak mudah tersulut emosi, tidak mudah tertekan, puas terhadap pencapaian dirinya, dan cenderung tenang (Pervin dkk., 2010). Kepribadian *neuroticism* yang tergolong rendah pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang, tidak mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior*.

Dimensi kepribadian *openness to experience* yang tinggi dapat digambarkan seperti individu yang memiliki rasa keingintahuan terhadap sesuatu yang tinggi, seseorang yang kreatif, original, imajinatif, memiliki ketertarikan pada dunia luar, dan selalu *uptodate* (Pervin dkk., 2010). Begitu pula biasanya individu tersebut memiliki minat, ketertarikan, dan sensitif pada seni atau artistik (Robbins & Judge, 2017). Pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang memiliki kepribadian *openness to experience* yang mayoritas adalah tinggi.

Organizational citizenship behavior pada pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang termasuk pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini terlihat sebanyak 35 pegawai negeri sipil atau 59,3% masuk dalam kategori sangat tinggi dan sebanyak 24 pegawai negeri atau 40,7% masuk dalam kategori tinggi. Pada bidang pelayanan publik, adanya sikap saling membantu, baik pada rekan kerja maupun pegawai baru sangat penting, ini merupakan gambaran dari sikap *altruism*. Pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang terlihat bahwa mereka telah melakukan pekerjaan sesuai dengan *standart operational procedure* (SOP) yang ada, bahkan bertanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini merupakan gambaran *conscientiousness* individu pada *organizational citizenship behavior*. Gambaran *sportsmanship* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang adalah ketika terdapat kendala dalam pekerjaan, para pegawai tetap optimis dan bertoleransi terhadap pekerjaan tersebut. *Courtesy* pada *organizational citizenship behavior* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang dapat dilihat dari adanya perilaku saling menghargai antar pegawai. Para pegawai dituntut untuk mengikuti setiap kegiatan dalam instansi dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang harus diselesaikan, ini merupakan suatu gambaran dari *civic virtue* dalam *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *big five* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Semarang. Hasil analisis berdasarkan masing-masing dimensi kepribadian *big five* menunjukkan bahwa dari kelima dimensi kepribadian *big five*, dimensi kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada dimensi *neuroticism* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih banyak peneliti-peneliti lainnya yang meneliti variabel *organizational citizenship behavior* yang dikaitkan dengan faktor-faktor lainnya. Hal ini karena *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penting di suatu organisasi atau tempat kerja. Selain itu, dalam memilih populasi di dalam organisasi atau instansi diupayakan menggunakan populasi yang besar, agar hasil penelitian yang diperoleh lebih tergambar semakin luas. Apabila akan mengukur kepribadian *big five* diharapkan tidak memodifikasi alat ukur namun mengadaptasi langsung dari skala asli untuk menghindari *error* yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cervone, D. & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan penelitian*. Salemba Humanika.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. Dalam L. A. Pervin, L. A. & O. P. John. (eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2009). *Perilaku organisasi* (5th ed.). Salemba Empat.
- Martua, J. & Rahmat. (2019). Peran birokrasi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik. *Citra Justicia: Majalah Hukum dan Dinamika Kemasyarakatan*, 20(1), 7-15. <https://doi.org/10.36294/cj.v20i1.73>
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 59(3), 591-622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). Hubungan antara kontrak psikologis dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 21-26. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15101>
- Organ, D. W. Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship Behavior*. Sage Publication.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi kepribadian teori dan penelitian* (9th ed.). Kencana.
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi bahasa dan budaya inventori big five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-207.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.