



HUBUNGAN DIMENSI KEPERIBADIAN *BIG FIVE* TERHADAP PEMBENTUKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ROKAN HULU

Zurina, Arrafiqur Rahman,

Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 31 Januari 2020

Disetujui 2 Juli 2020

Dipublikasikan 15 Juli 2020

Keywords:

Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Kepribadian Big Five

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terbagi menjadi 2 skala yaitu, skala dimensi kepribadian *big five* terdiri dari 25 butir pernyataan dan skala OCB yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan aplikasi SPSS 18.0 dalam perhitungannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima dimensi kepribadian *big five* ditemukan secara signifikan memiliki hubungan terhadap pembentukan OCB pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Terdapat hubungan yang signifikan pada *conscientiousness* sebesar 0,665 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk dimensi *extraversion* nilai keefisien korelasi sebesar 0,787 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dimensi *neuroticism* sebesar 0,458 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, dimensi *openness* sebesar 0,578 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dimensi *agreeableness* sebesar 0,750 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ terhadap pembentukan OCB.

THE RELATIONSHIP OF THE BIG FIVE PERSONALITY DIMENSIONS TO THE ESTABLISHMENT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION MINISTRY OF ROKAN HULU REGENCY

Abstract

This study aims to determine the dimensions of the personality of the big five towards the formation of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the employees of the Ministry of Religion Office of Rokan Hulu Regency. The measuring instrument used in this study was a questionnaire which was divided into 2 scales, namely, the scale dimension of the big five personality consisted of 25 statements and the OCB scale consisted of 15 statements. The number of respondents in this study were 34 people. Data analysis technique used in this study was to use Pearson Product Moment correlation analysis with the help of SPSS 18.0 application in its calculations. The results showed that the five dimensions of the big five personality were found to be significantly related to the formation of OCB in the Rokan Hulu District Ministry of Religion Office employees. There is a significant correlation with conscientiousness of 0.665 with a significance of $0,000 < 0,05$, for the extraversion dimension of correlation coefficient value of 0.787 with a significance of $0,000 < 0,05$, the neuroticism dimension of 0.458 with a significance of $0,006 < 0,05$, the dimension of openness of 0.578 with a significance of $0,000 < 0,05$ and agreeableness dimensions of 0.750 with a significance of $0,000 < 0,05$ to the formation of OC

✉ Alamat korespondensi : Universitas Pasir Pengaraian
E-mail: (zurinasalsya97@gmail.com)

P-ISSN 2684-
9666
E-ISSN 2684-
8503

PENDAHULUAN

Saat ini sebuah instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang memiliki keterampilan dan kecakapan komunikasi tetapi kemampuan berkerja dalam timlah yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi kinerja dari pegawai. Sebuah kinerja pegawai yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2005).

Mukaffi (2016) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. Keberadaan OCB dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berbeda-beda sesuai dengan konteksnya, seperti kepuasan kerja dan loyalitas kerja (Venneccia & dkk, 2013) dan kepribadian (Mukaffi, 2016). Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat ditemukan dalam penelitian Hendri (2017) yang menemukan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian ini mengambil teori kepribadian *big five* yaitu kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia. Kepribadian *big five* diduga memiliki hubungan erat dengan karakteristik dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Seperti dalam kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* memiliki sifat-sifat yang terkait dengan perilaku yang menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* merupakan keterampilan interpersonal dari individu yaitu sifat-sifat yang menggambarkan apa yang dilakukan individu kepada orang lain (hidayati,2016).

Penelitian ini mengambil konteks pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Walaupun munculnya OCB ini disuatu instansi pemerintahan masih terbilang langka, tetapi OCB ini menjadi hal positif bagi instansi pemerintahan, khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan instansi pemerintahan yang memiliki hubungan sangat dekat dengan masyarakat. Dari pra survey yang dilakukan dilihat bahwa kondisi OCB pada

kantor tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Seperti tingkat kedisiplinan dan saling membantu yang masih rendah.

Dari penjelasan yang disampaikan sebelumnya dimensi kepribadian *big five* sangat berkaitan erat dengan OCB karena karakteristik dari dimensi kepribadian *big five* tersebut diduga kuat mendukung untuk terjadinya pembentukan OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *Big Five* terhadap pembentukan OCB menggunakan perhitungan *korelasi product moment Pearson* dengan bantuan aplikasi SPSS 18. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dari semua pegawai Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan wawancara secara tidak terstruktur terhadap karyawan dan kemudian mendistribusikan sejumlah kuesioner kepada karyawan yang menjadi target responden, didalam kuesioner ini terdapat 2 skala yaitu, Skala Kepribadian (*Big Five Personality*) dan Skala OCB. Skala dalam kepribadian ini berisi 30 pernyataan untuk 5 dimensi kepribadian yaitu, *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openess*. Setiap masing-masing dimensi dipresentasikan dengan 5 pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran skala kepribadian dengan 5 pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (Tidak Setuju), kurang setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Jenis validitas yang digunakan untuk menentukan validitas alat ukur penelitian ini adalah validitas Isi dan untuk pengujian validitas konstruk dalam penelitian ini penulis menguji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Sedangkan pengujian reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha, ketentuan dari nilai cronbach alpha minimal adalah 0,6 dimana jika nilai cronbach alpha yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan kuisisioner tersebut reliabel. Sebaliknya jika cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka kuisisioner tidak reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu total jumlah responden sebanyak 34 orang karyawan. Pegawai yang menjadi responden yaitu terdiri 22 laki-laki (65%) dan 12 perempuan (35%). Berdasarkan usia Pegawai yang menjadi responden terdiri dari 21 orang berusia 35-45 tahun (62%) dan 13 orang yang berusia lebih dari 45 tahun atau sebesar (38%). Berdasarkan tingkat pendidikan Pegawai yang menjadi responden terdiri dari 3 orang dengan pendidikan terakhir SMA (9 %), 3 orang dengan pendidikan terakhir Diploma (9 %), 21 orang dengan pendidikan terakhir S1 (62%) dan 7 orang dengan pendidikan terakhir S2 (20 %). Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang menjadi responden terdiri 7 orang dengan lama bekerja 1-10 tahun (21%), 21 orang dengan lama bekerja 11-20 tahun (65%), dan 5 orang dengan lama bekerja 21-30 tahun (14%).

Data dari 34 orang Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu yang menjadi responden pada dimensi *conscientiousness* terdapat mean sebesar 21.65, minimum 19 dan maksimum sebesar 25, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 736. Dimensi *extraversion* terdapat mean sebesar 21.15, minimum 16 dan maksimum sebesar 25, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 719. Pada dimensi *neuroticism* terdapat nilai mean sebesar 20.06, minimum 16 dan maksimum sebesar 24, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 682. Dimensi *openness* terdapat mean sebesar 20.53, minimum 17 dan maksimum sebesar 24, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 698. Untuk dimensi *agreeableness* terdapat mean sebesar 21.06, minimum 17 dan maksimum sebesar 24, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 716. Sedangkan untuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdapat mean sebesar 62.09, std. deviation 5.910, minimum 52 dan maksimum sebesar 73, sedangkan jumlah keseluruhan sebesar 2111.

Kategorisasi nilai TCR kepribadian ini adalah klasifikasi tingkat capaian responden berdasarkan jawaban dari kuesioner. Kategorisasi ini terbagi menjadi tiga yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Dari variabel kepribadian *big five* dapat dilihat bahwa pada dimensi *conscientiousness* sebesar 86,6% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik, dimensi *extraversion* sebesar 84,56% dengan

klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik, dimensi *neuroticism* sebesar 80,24% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik, dari dimensi *openness to experience* sebesar 82,12% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik, dimensi *agreeableness* sebesar 84,2% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik dan TCR pada variabel OCB sebesar 82,85% dengan klasifikasi tingkat capaian responden pada kriteria baik.

Penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas sehingga persamaan tidak bias sehingga efisiensi sebagai alat analisis. Sedangkan pengujian korelasi sederhana antara variabel bebas dimensi kepribadian *big five* dan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Korelasi

Variabel	Kinerja	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Conscientiousness	0,665	.000
Extraversion	0,787	.000
Neuroticism	0,458	.006
Openness	0,578	.000
Agreeableness	0,750	.000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai korelasi Pearson untuk dimensi *conscientiousness* dan OCB memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.665 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikansi antara dimensi *conscientiousness* dan OCB. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dimensi kepribadian *conscientiousness* terhadap pembentukan OCB dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson untuk dimensi *extraversion* dan OCB memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.787 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikansi antara dimensi *extraversion* dan OCB. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dimensi kepribadian

extraversion terhadap pembentukan OCB dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson untuk dimensi dimensi *neuroticism* dan OCB memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.458 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikansi antara dimensi *neuroticism* dan OCB. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dimensi kepribadian *neuroticism* terhadap pembentukan OCB dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson untuk dimensi dimensi *openness to experience* dan OCB memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.578 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikansi antara dimensi *openness to experience* dan OCB. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dimensi kepribadian *openness to experience* terhadap pembentukan OCB dapat diterima.

Nilai korelasi Pearson untuk dimensi dimensi *agreeableness* dan OCB memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.750 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif kuat dan signifikansi antara dimensi *agreeableness* dan OCB. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dimensi kepribadian *agreeableness* terhadap pembentukan OCB dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil perhitungan menunjukkan pada hipotesis H1 terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikansi antara dimensi *conscientiousness* dan OCB yakni koefisien korelasi (r) sebesar 0,665 dan $p = 0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *conscientiousness*, maka semakin tinggi OCB pegawai dan semakin rendah *conscientiousness*, maka semakin rendah OCB pegawai, maka hipotesis H1 pada penelitian ini diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan pada hipotesis H2 terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikansi antara dimensi *extraversion* dan OCB yakni koefisien korelasi (r) sebesar 0,787 dan $p = 0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin

tinggi *extraversion*, maka semakin tinggi OCB pegawai dan semakin rendah *extraversion*, maka semakin rendah OCB pegawai. Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara *extraversion* dengan OCB pada penelitian ini diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan pada hipotesis H3 terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikansi antara dimensi *neuroticism* dan OCB yakni koefisien korelasi (r) sebesar 0,458 dan $p = 0,006$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *neuroticism*, maka semakin tinggi OCB pegawai dan semakin rendah *neuroticism*, maka semakin rendah OCB pegawai. Dengan demikian hipotesis H3 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara *neuroticism* dengan OCB pada penelitian ini diterima

Hasil perhitungan menunjukkan pada hipotesis H4 terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikansi antara dimensi *openness to experience* dan OCB yakni koefisien korelasi (r) sebesar 0.578 dan $p = 0.000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *openness to experience*, maka semakin tinggi OCB pegawai dan semakin rendah *openness to experience*, maka semakin rendah OCB pegawai.

Hasil perhitungan menunjukkan pada hipotesis H5 terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikansi antara dimensi *agreeableness* dan OCB yakni koefisien korelasi (r) sebesar 0,750 dan $p = 0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *agreeableness*, maka semakin tinggi OCB pegawai dan semakin rendah *agreeableness*, maka semakin rendah OCB pegawai. Dengan demikian hipotesis H5 pada penelitian ini diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan korelasi pearson yang dilakukan pada penelitian ini dapat peneliti tarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kelima dimensi kepribadian *big five* yang diajukan kedalam hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini terbukti dari besarnya nilai signifikansi 0.000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness* dengan OCB. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara dimensi kepribadian *big five* terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu.
2. Dilihat dari variabel dimensi kepribadian *big five* pada *conscientiousness* memiliki tingkat keeratan sebesar 0,665 dengan kriteria kuat, untuk dimensi *neuroticism* sebesar 0,458 kriteria sedang, dimensi *openness* sebesar 0,578 kriteria sedang dan dimensi *agreeableness* sebesar 0,750 dengan kriteria kuat. Selain itu nilai keofesien korelasi sebesar 0,787 dengan kriteria kuat pada dimensi *extraversion* memiliki hubungan yang menjadi prediktor terbaik untuk pembentukan OCB pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu. Pegawai yang memiliki kepribadian *extraversion* yang tinggi cenderung memiliki karakteristik ramah, senang bergaul dan mudah bersosialisasi sehingga memungkinkan individu ini akan mudah menerima setiap perubahan yang terjadi di organisasi serta dapat memberikan inisiatif rekomendasi terbaru dalam pengembangan sistem kerja organisasi atau instansi.
- Vannecia , Soegandhi , Marchelle && dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Vol. 1, No. 1, (2013)
- Salwa & Wikansari, Rinandita. (2017). *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi*. Vol. 18 No. 2, 2017, 164-176

REFERENSI

- Hendri, Wahyudi & dkk. (2017). *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman*. Volume 5, Nomor 1, 2017: 69-82
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Salemba Empat.
- Liao, H., & Chuang, A. (2004). *A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes*. *Academy of Management Journal*, 47(1), 41-58.
- Mukaffi, Zaim. (2016). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kemenag Kota Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Nurhidayati. (2016). *Hubungan kepribadian extraversion dan agreeableness dalam trait big five personality dengan empati pada siswi SMU negeri dikota Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.