

FAKTOR KEPERIBADIAN DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA POLISI PARIWISATA

Atika Kusuma Wardani & Miftahun Ni'mah Suseno
Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Jalan Marsda Adisucipto No. 1 Yogyakarta 55281
miftahun.suseno@uin-suka.ac.id

Abstract

The aim of this research was to understand relationship between Organizational Citizenship Behavior and Personality Factor. The subjects of this research are members of tourism police in Yogyakarta, total subject are 54 people. Data collected with two scales consist of Organizational Citizenship Behavior Scale and Big Five Personality Scale. Data was analyzed with correlation product moment. The result showed there is no correlation between neuroticism and Organizational Citizenship Behavior, there is positive correlation between extraversion and Organizational Citizenship Behavior, there is no correlation between openness to experience and Organizational Citizenship Behavior, there is positive correlation between agreeableness and Organizational Citizenship Behavior, and there is positive correlation between conscientiousness and Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: organizational citizenship behavior, personality factor, police tourism,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan yang lebih rinci antara perilaku *organizational citizenship behavior* dengan tipe kepribadian. Subjek dalam penelitian ini adalah bintara anggota Polisi Pariwisata Yogyakarta sebanyak 54 orang. Skala yang digunakan adalah skala *organizational citizenship behavior (OCB)* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ (Muchinsky, 2003) yang berjumlah 29 aitem dan skala *big five personality* yang berdasarkan aspek dari Costa & McCrae (Pervin; Cervone & John, 2005) yang berjumlah 40 aitem.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment untuk menguji kelima hipotesis yang diajukan. Hasil dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, kemudian ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, selanjutnya tidak ada hubungan antara *opennes to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, hasil selanjutnya adalah ada hubungan positif antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, terakhir yaitu ada hubungan positif antara *conscientiousness*.

Kata kunci: faktor kepribadian, *organizational citizenship behavior*, polisi pariwisata,

Pendahuluan

Idealnya perubahan yang dilakukan industri dan organisasi bertujuan untuk dapat mempertahankan kelangsungan organisasi. Perubahan yang dilakukan diharapkan dapat mencakup pada segala aspek baik itu aspek eksternal maupun internal (Novliadi, 2007). Aspek eksternal itu diikuti pula oleh perubahan internal yang salah satunya terdapat pada aspek sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) diharapkan dapat memperbaiki kualitas dirinya sendiri dan juga meningkatkan kemampuannya bekerja secara tim. Dinamika kerja pada organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*), dan hal ini juga telah berlaku di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya syarat-syarat lowongan pekerjaan yang salah satunya menyebutkan adanya kompetensi untuk dapat bekerja sama dalam sebuah tim (Novliadi, 2007)

Semua kemampuan yang harus dimiliki individu untuk bekerja di dalam tim seperti kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan, mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim, termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan ini hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyaratkan dalam pekerjaannya seperti yang dikatakan Katz (Purba dan Seniati, 2004).

Seperti wawancara awal yang dilakukan pada dua orang anggota organisasi

Polisi Pariwisata (Polpar) Yogyakarta yang mengatakan bahwa di dalam organisasi ini juga terdapat fakta ada beberapa bintang yang mau melakukan tugas di luar *job description*nya. Seperti, ketika ada sedikit perubahan pada struktur organisasi menyebabkan juga adanya tambahan peraturan dan prosedur dalam melaksanakan tugas yang dijalankan walaupun hal ini tidak terdapat dalam *job description*. Dengan kata lain, individu dengan perilaku ini telah menampilkan perilaku *extra-role*, perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai apabila ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi inilah yang kemudian dikenal juga dalam organisasi sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sedangkan orang yang menampilkan perilaku *OCB* disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) (Robbins dalam Purba dan Seniati, 2004). Tetapi ketika perilaku-perilaku ini tidak muncul maka hal yang selanjutnya terjadi adalah kurangnya atau tidak adanya perilaku *extra-role* atau perilaku *OCB*. Seperti halnya yang terjadi pada bintang anggota Polisi Pariwisata. Disini juga terjadi kasus rendahnya perilaku *OCB* Seperti yang terdapat dalam wawancara awal beserta observasi bahwa terdapat beberapa anggota yang tidak membuat laporan tertulis setelah selesai melaksanakan patroli, atau tidak ikut dalam membuat laporan tertulis untuk kelompok karena setelah mengerjakan laporan tertulis miliknya setelah itu langsung pulang.

Tindakan-tindakan seperti yang terjadi di atas bertentangan dengan perilaku *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* dimana perilaku ini dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuannya. *OCB* sendiri dapat meningkatkan kinerja pekerjaan (*job performance*) karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, atau dengan kata lain perilaku ini akan memperlancar interaksi sosial pada masing-masing anggota organisasi, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim ini juga akan menentukan efektivitas dan kinerja tim pada masa selanjutnya sehingga juga akan meningkatkan *performance* dan efektivitas perusahaan juga.

OCB secara umum melihat seorang pekerja atau karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota dari suatu organisasi) bukan sebagai makhluk individu yang mementingkan kepentingannya sendiri (Borman dan Motowildo dalam Novliadi, 2007). Organ (Podsakoff et al., 2009), secara original mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan individual, tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenali dari sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut

tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Organ (Muchinsky, 2003), *Organizational citizenship Behavior* memiliki lima aspek yaitu:

1. *Altruism* (juga disebut perilaku menolong), menggambarkan perilaku menolong yang secara sengaja dilakukan secara spesifik oleh seseorang didalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan tugas atau masalah.
2. *Conscientiousness*, berhubungan dengan ketepatan waktu, memiliki kehadiran lebih baik daripada aturan didalam suatu kelompok, dan bijaksana dalam mengikuti peraturan-peraturan perusahaan,
3. *Courtesy*, yaitu menjadi sadar dan hormat pada hak-hak orang lain.
4. *Sportmanship*, berhubungan dengan menghindari keluhan-keluhan, keluhan-keluhan kecil, menggosip, dan membesar-besarkan masalah yang tidak benar.
5. *Civic virtue*, adalah partisipasi yang bertanggungjawab pada kehidupan politik di dalam organisasi.

Kemampuan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada *OCB*. Kepribadian juga merupakan prediktor yang baik lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku *OCB*. Di samping itu karena karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong menolong (Koentjaraningrat dalam Purba dan Seniati; 2004) dan peringkat Indonesia yang tinggi dalam dimensi kolektivisme (Hofstede dalam Purba dan Seniati; 2004) maka bangsa Indonesia seharusnya menampilkan *OCB* yang tinggi. Moorman dan Blakely (dalam Purba dan Seniati; 2004) menyatakan bahwa individu yang memiliki nilai kolektivistik yang tinggi cenderung menimbulkan *OCB* yang tinggi.

Salah satu teori kepribadian yang digunakan sebagai pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri adalah *Big Five Personality* (Barrick and Mount dalam Kumar, Bakhshi, Rani, 2009). *The Big Five Personality Factor* atau lima faktor kepribadian menurut Costa & McCrae (Pervin, Cervone & John, 2005) yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima ciri sifat utama yang luas di dalamnya, seperti *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Menurut Costa & McCrae (dalam Pervin, Cervone & John, 2005) lima aspek dari *The Big Five Personality Factor* adalah:

1. *Neuroticism* (N)

Mengukur *adjustment vs emotional instability*. Mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan *distress* secara psikologis, ide yang kurang realistis, keinginan (idaman) berlebihan atau mendesak, dan respon coping maladaptif. Pribadi yang memiliki skor *neuroticism* tinggi cenderung cemas, temperamental, mengasihani-diri, sadar-diri, emosional, dan rentan. Sedangkan yang memperoleh skor rendah cenderung tenang, bertemperamen lembut, puas-diri, merasa nyaman, dingin, kukuh.

2. *Extraversion* (E)

Mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal; level aktivitas; kebutuhan untuk stimulasi; dan kapasitas untuk kegembiraan. Pribadi yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif bicara, menyukai kelucuan, aktif, dan bersemangat. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung cuek, penyendiri, pendiam, serius, pasif, tidak berperasaan.

3. *Openness to experience* (O)

Mengukur pencarian proaktif dan apresiasi terhadap pengalaman untuk kepentingannya sendiri; toleransi dan eksplorasi dari hal-hal yang tidak biasa. Pribadi dengan skor tinggi cenderung imajinatif, kreatif, orisinal, menyukai keragaman, penuh ingin tahu, liberal. Sedangkan pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung riil, tidak kreatif, tunduk pada konvepsi, menyukai rutinitas, tidak mau tahu, konservatif.

4. *Agreeableness* (A)

Mengukur kualitas dari salah satu orientasi interpersonal mendekati sebuah rangkaian kesatuan dari perasaan haru sampai antagonisme dalam pikiran, perasaan, dan tindakan. Pribadi yang memperoleh skor tinggi pada *agreeableness* cenderung berhati lembut, mudah percaya, murah hati, pedamai, pemaaf, baik hati. Sedangkan yang memperoleh skor rendah cenderung kejam, penuh syak-wasangka, pelit, penentang, selalu mengkritik, mudah terluka.

5. *Conscientiousness* (C)

Mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku. Kontras dengan hal yang dapat diandalkan, orang-orang yang terlalu memilih dan tidak mudah puas dengan orang-orang yang lesu dan tidak rapi. Pribadi yang memperoleh skor tinggi cenderung peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu, ambisius,

dan tekun. Kemudian pribadi yang memperoleh skor rendah cenderung bebal, malas, tidak teratur/tertib, selalu terlambat, tidak berarah-tujuan, dan mudah menyerah.

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan negatif antara *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Ada hubungan positif antara *openness to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
4. Ada hubungan positif antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
5. Ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota polisi pariwisata dengan ketentuan:

1. Berjenis kelamin baik laki-laki dan perempuan.
2. Memiliki rentang usia 25-50 tahun dengan asumsi usia tersebut adalah usia produktif.
3. Karyawan yang telah bekerja dengan rentang waktu minimal 1 tahun dengan asumsi bahwa dengan masa kerja tersebut karyawan sudah dapat beradaptasi dengan iklim dan budaya perusahaan, punya hubungan dekat dengan rekan kerjanya, memiliki prestasi kerja, serta mengalami tekanan-tekanan di dalam organisasi.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua skala yaitu skala untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan skala untuk mengukur *The Big Five Personality*. Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terdiri dari 29 aitem mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Organ (Muchinsky, 2003), yang terdiri dari 5 aspek yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*, dan *civic virtue*. Skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,892 dengan indeks daya beda (r_{ii}) bergerak antara 0,313 – 0,738. Skor yang diperoleh pada skala *Organizational Citizenship Behavior* merupakan skor total yaitu gabungan skor dari masing-masing aspek *Organizational Citizenship Behavior*.

Skala kedua adalah *The Big Five Personality* yang terdiri dari 40 aitem yang disusun mengacu pada teori yang dikemukakan oleh berdasarkan aspek dari Costa & McCrae (Pervin, Cervone & John, 2005) dimana aspek-aspek *The Big*

Five Personality adalah *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Skor skala *The Big Five Personality* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skor pada masing-masing aspek *The Big Five Personality* sehingga perlu dilakukan uji daya beda dan uji reliabilitas pada masing-masing aspek *The Big Five Personality*. Berikut rincian indeks daya beda dan reliabilitas alpha (α) pada masing-masing aspek *The Big Five Personality*:

Tabel 1.
Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Faktor Skala
The Big Five Personality

No Aspek	Jumlah Aitem	Indeks Daya Beda	Reliabilitas Alpha (α)
1 Neurotiscm	8	0,341 – 0,622	0,947
2 Extraversion	9	0,553 – 0,770	0,952
3 Opennes to experience	9	0,322 – 0,616	0,943
4 Agreeableness	5	0,227 – 0,501	0,895
5 Concientiousness	9	0,411 – 0,677	0,944

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Polisi Pariwisata Yogyakarta dengan subjek penelitian ini adalah bintara anggota polisi pariwisata yang bertugas di lapangan sebanyak 54 orang

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis menggunakan analisis korelasi *r product moment dari Pearson* diperoleh hasil sesuai pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	Keterangan
<i>OCB*Neuroticism</i>	0,457	0,000	Meskipun signifikan tetapi ditolak karena arah hubungan tidak sesuai hipotesis.
<i>OCB*Extraversion</i>	0,621	0,000	Diterima
<i>OCB*Opennes to Experience</i>	0,164	0,416	Ditolak
<i>OCB*Agreeableness</i>	0,118	0,001	Diterima
<i>OCB*Conscientiousness</i>	0,641	0,000	Diterima

Koefisien korelasi antara variabel *neuroticism* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $r = 0,457$ ($p < 0,01$). Meskipun taraf signifikansi menunjukkan $p < 0,01$ yang artinya signifikan, namun arah hubungan yang nampak adalah positif sedangkan hipotesis yang diajukan mempunyai arah hubungan negatif, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara *neuroticism* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan hubungan negatif antara *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sehingga hipotesis ditolak.

Kemudian nilai korelasi antara variabel *extraversion* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $r = 0,621$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *extraversion* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *extraversion* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya nilai korelasi antara variabel *openness to experience* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $r = 0,164$ ($p > 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu ada hubungan positif antara *openness to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior* ditolak.

Nilai korelasi antara variabel *agreeableness* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $r = 0,416$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu ada hubungan positif antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *agreeableness* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *agreeableness* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Kemudian yang terakhir nilai korelasi antara variabel *conscientiousness* dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah $r = 0,641$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yaitu ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *conscientiousness* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *conscientiousness* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan perhitungan data hasil penelitian, dari perhitungan *mean* hipotetik, maka karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam kategori sedang (5,56%) yaitu sebanyak 3 orang, kategori tinggi (68,52%) yaitu sebanyak

37 orang, kategori sangat tinggi (25,93%) yaitu sebanyak 14 orang. Selanjutnya berdasarkan perhitungan data hasil penelitian, dari perhitungan *mean* hipotetik, maka rata-rata para karyawan dengan perilaku *The Big Five Personality* termasuk dalam kategori sedang (53,70%) yaitu sebanyak 29 orang, kategori tinggi (42,59%) yaitu sebanyak 23 orang, kategori sangat tinggi (3,70%) yaitu sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior* ditolak. Rata-rata perilaku *neuroticism* subjek masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 51,85%. Hal ini dapat dijelaskan karena budaya organisasi dari polisi pariwisata sendiri yang mendidik dan menjadikan para bintara anggota organisasi Polisi Pariwisata mendapatkan skor tinggi dalam kepribadian *neuroticism* sehingga cenderung temperamental, emosional, sadar diri. Polisi pariwisata ini masuk ke dalam kategori masyarakat militer yang cenderung temperamental dan emosional. Temperamen yang dimiliki oleh polisi pariwisata. Dilihat dari tugas dan kesehariannya. Beberapa ciri yang cocok dengan ciri polisi pariwisata adalah temperamen choleric yaitu: lekas terbakar tetapi juga lekas padam atau tenang, tanpa membenci; tindakan-tindakannya tepat tapi tidak konstan. Hal ini cocok dengan pernyataan Az-Zaghul (2004) yaitu masyarakat militer mempunyai potensi perselisihan dan pertikaian disebabkan tabiat masyarakatnya dan sasaran-sasaran yang hendak direalisasikan. Perselisihan-perselisihan seperti ini berkaitan dengan tabiat tugas penyerangan dan pertahanan atau kebutuhan keamanan dan kestabilan, atau sebab banyaknya tekanan dan tantangan. Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa walaupun subjek memiliki kepribadian *neuroticism*, hal ini tidak mempengaruhi munculnya perilaku OCB yang pada kenyataannya tinggi pada bintara anggota Polisi Pariwisata.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *extraversion* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *extraversion* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki perilaku *extraversion* dalam kategori tinggi yaitu sebesar 53,70%. Perilaku *extraversion* ditunjukkan dengan perilaku mudah bergaul, banyak teman, banyak bicara, dan aktif. Menurut Purba dan Seniati (2004) untuk mampu menjadi teman yang baik bagi rekan kerja atau anggota baru, anggota harus memiliki perilaku *extraversion* yang tinggi, yang berarti mudah bergaul, banyak teman, banyak bicara, dan aktif. Hasil ini juga sejalan dengan

hasil penelitian Van scooter dan Motowildo (Purba dan Seniati, 2004) yang menemukan bahwa *extraversion* sangat kuat berkorelasi dengan *OCB*.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *opennes to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan positif antara *opennes to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Rata-rata perilaku *opennes to experience* subjek masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 85,19%. Kepribadian *opennes to experience* menilai usahanya secara proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Kepribadian ini menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang yang baru dan tidak biasa (Costa & Mc Crae dalam Pervin & John, 2001). Tetapi kenyataannya di dalam organisasi polisi pariwisata kepribadian *opennes to experience* pada seorang bintanga tidak mempengaruhi munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang hasilnya rata-rata tinggi. Pada kenyataannya polisi menjadi bagian dari birokrasi dan karena itu tugas dan wewenang serta hal yang akan dilakukannya dirumuskan oleh prosedur hukum yang rinci, namun pada waktu yang sama ia dihadapkan pada kebutuhan untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang bersifat spontan (Lubis, 1988). Dari hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa *opennes to experience* tidak berpengaruh pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor *agreeableness* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *agreeableness* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Rata-rata perilaku *agreeableness* subjek masuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 44,44%. Nilai kebersamaan yang oleh Hofstede (Purba dan Seniati, 2004) diberi istilah kolektivisme, ditunjukkan oleh perilaku *agreeableness* yaitu mudah bergaul dan suka berteman, sehingga seringkali mempunyai cara untuk menciptakan ikatan-ikatan keluarga dengan orang lain yang tidak memiliki hubungan darah tetapi secara sosial dekat dengannya. Individu yang tinggi pada *trait* ini cenderung mampu menjaga keharmonisan dalam hubungan yang kurang nyaman dalam bekerja, dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Moorman dan Blakely dan Van Dyne (Purba dan Seniati, 2004) bahwa *agreeableness* sangat kuat berkorelasi dengan *OCB*.

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semakin tinggi skor *conscientiousness* semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor *conscientiousness* semakin rendah perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku *conscientiousness* subjek masuk dalam kategori kategori sedang sebesar 48,15%. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan yang bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkannya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan (Purba dan Seniati, 2004).

Berdasarkan analisis koefisien regresi hanya variabel *conscientiousness* dan *extraversion* yang memberi sumbangan efektif terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Variabel *conscientiousness* member sumbangan efektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 41,1% dan *extraversion* yang memberi sumbangan efektif terhadap munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 6%. Sehingga sebesar 52,9% munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti dalam penelitian Danan (2007) yang memberikan hasil bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil simpulan bahwa ada hubungan positif antara *extraversion* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, antara *agreeableness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan antara *conscientiousness* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan antara *neuroticism* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *openness to experience* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak ada hubungan.

Daftar Pustaka

- Az-Zaghul, I. A. (2004). *Psikologi militer*. Jakarta: Khalifa.
- Danan, M. H. (2007). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *WPS* no.2 Januari 2007.
- Kumar, K. J., Bakhshi, A & Rani, E. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*. 1 (2), 73-81.
- Lubis, M. (1988). *Citra polisi*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Muchinsky. (2003). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Faculty of Law The University in Melbourne.
- Novliadi, F. (2007). *Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*. Laporan Penelitian. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- N.P., Podsakoff, S.W., Whiting, Podsakoff, P.M, & Blume, B.D. (2009). Individual and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol. 94. No.1, 122-141.
- Pervin, L.A, Cervone, D & John, O.P. (2005). *Personality theory and research*. John Wiley & Sons, Inc.
- Purba, D. E & Seniati, A. N. C. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.