

**ANALISIS HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY* DAN KOMITMEN  
ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**(Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan program sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro**

**Disusun Oleh :**

**Fadhil Alinurda Maghfironsyah  
12010112130257**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2019**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Fadhil Alinurda Maghfironsyah  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130257  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS HUBUNGAN BIG FIVE  
PERSONALITY DAN KOMITMEN  
ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR**

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang, 10 Juli 2019

Dosen Pembimbing,



(Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.)

NIP. 197006171998021001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Fadhil Alinurda Maghfironsyah

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112130257

Fakultas / Jurusan : FEB/Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Hubungan *Big Five Personality* dan  
Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya  
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*  
(Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota  
Salatiga)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 Juli 2019**

Dosen Penguji :

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.,

  
(.....)

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M.,

  
(.....)

3. Dr. Edy Rahardja, SE., M.Si.,

  
(.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Fadhil Alinurda Maghfironsyah, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Analisis Hubungan *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)**” adalah benar-benar penulisan hasil penelitian saya sendiri. Dengan ini saya memberikan pernyataan bahwa sesungguhnya dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian hasil penulisan orang lain yang diambil dengan cara menyalin atau menjiplak dalam bentuk susunan kalimat atau simbol yang menunjukkan pendapat atau gagasan dari penulis lain, yang diakui seolah merupakan tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan lain tanpa memberikan sumber dari penulis aslinya.

Apabila dikemudian hari saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik secara sengaja ataupun tidak, maka saya sanggup menerima sanksi berupa penarikan skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Apabila suatu saat terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau menjiplak tulisan orang lain seolah hasil pemikiran saya sendiri, maka gelar dan ijasah dari universitas yang telah diberikan batal saya terima.

Semarang, 23 Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Fadhil Alinurda Maghfironsyah

NIM : 12010112130257

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Man Jadda Wa Jada*

*“Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil”*

*Be the change that you want to see in the world*

*“Jadilah perubahan yang kamu ingin lihat ada di dunia”*

*-Mahatma Gandhi*

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta.*

## ABSTRAK

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Salatiga dengan kriteria minimal sudah bekerja selama 2 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 185 responden. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis AMOS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kepribadian lima besar terhadap komitmen organisasi serta terdapat pengaruh signifikan dan positif kepribadian lima besar terhadap *organization citizenship behavior* maupun komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan di Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Kata Kunci : Kepribadian Lima Besar, Komitmen Organisasi,  
*Organizational Citizenship Behavior*

## **ABSTRACT**

*The population used in this study are all employees who work in Salatiga Health Office that have worked for at least 2 years. The number of samples used in this study were 185 respondents. The method of data collection is done through a questionnaire. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques using AMOS 20 analysis tools.*

*The results showed that there was a significant and positive relationship between big five personality towards organizational commitment and there were significant and positive influences big five personality towards organization citizenship behavior and organizational commitment to organization citizenship behavior to employees at the Salatiga Health Office.*

*Keywords : Big five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Hubungan *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)**”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam prosesnya, penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan, dorongan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan berkah kesehatan, kelancaran, kesabaran, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi.
2. Dr. Nurjazuli, S.km., M.Kes dan Siti Zuraidah, S.km., M.Kes selaku orang tua penulis yang senantiasa memberikan semangat lahir dan batin serta senantiasa memberikan doa dan dukungan agar dimudahkan dalam pengerjaan skripsi serta kesuksesan dimasa kini dan masa depan.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dukungan, nasihat dan arahan untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

5. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
6. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M., selaku dosen wali penulis.
7. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
8. Teman-teman satu angkatan Manajemen 2012 atas kenangan kuliah di Undip.
9. Pihak-phak lain yang secara langsung maupun tidak langsung telah ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu, penulis mengucapkan terima kasih.

Semoga semua pihak yang telah penulis sebutkan diatas dapat balasan yang setimpal, rezeki dan kesuksesan selalu dari Allah SWT. Penyusunan skripsi ini tidak luput dari adanya kekurangan. Sehingga diharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan kepada penulis. Serta diharapkan skripsi ini memiliki banyak manfaat untuk berbagai pihak.

Semarang, 23 Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Fadhil Alinurda Maghironsyah

NIM : 12010112130257

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	13
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	16
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	16
2.1.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	17
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	18
2.1.4 Motif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	19
2.1.5 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	21
2.2 Kepribadian .....	21
2.2.1 Pengertian Kepribadian .....	21
2.2.2 <i>Big Five Personality</i> .....	24
2.2.3 Model Pengukuran Kepribadian .....	27
2.3 Komitmen Organisasi .....	27
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	27
2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi .....	28
2.3.3 Model Pengukuran Komitmen Organisasi.....	30
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	31

2.6 Kerangka Pemikiran .....	36
2.7 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	38
3.1.1 Variabel Penelitian .....	38
3.1.2 Definisi Operasional Variabel .....	39
3.2 Populasi dan Sampel .....	42
3.2.1 Populasi .....	42
3.2.2 Sampel .....	42
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.4.1 Kuesioner .....	45
3.5 Metode Analisis .....	46
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	54
4.2 Identitas Responden .....	55
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	56
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Big Five Personality</i> ....	58
4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi ..	61
4.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB .....	62
4.4 Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	64
4.4.1 Analisis Faktor Konfirmatori ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> ) ..	65
4.4.1.1 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen.....	65
4.4.1.2 Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen .....	71
4.4.1.3 Analisis Persamaan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). 75	
4.4.2 Uji Normalitas Data .....	77
4.4.3 Multivariate Outliers .....	78
4.4.4 Interpretasi dan Modifikasi Model .....	80
4.4.5 Uji Validitas .....	81
4.4.6 Uji Reabilitas .....	83
4.4.7 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	85
4.5 Pembahasan .....	86
4.5.1 Pengaruh Variabel Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi ....	86

4.5.2 Pengaruh Variabel Kepribadian terhadap OCB .....	88
4.5.3 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB .....	90
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	94
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	95
5.4 Riset yang Akan Datang .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga Periode .....	11
Bulan Agustus – Desember 2018 .....	11
Tabel 2.1 <i>Research Gap</i> .....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	40
Tabel 4.1 Tanggapan Karakteristik Responden .....	54
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	57
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang <i>Big Five Personality</i> .....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi.....	61
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	63
Tabel 4.8 Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Eksogen.....	66
Tabel 4.9 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kepribadian.....	68
Tabel 4.10 Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Komitmen Organisasi .....	69
Tabel 4.11 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Komitmen Organisasi.....	71
Tabel 4.12 Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Endogen.....	72
Tabel 4.13 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk OCB.....	74
Tabel 4.14 Uji Kecocokan Structural Equation Model Modifikasi .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 4.16 Pengujian Multivariate Outliers .....	79
Tabel 4.17 Uji Validitas .....	81
Tabel 4.18 Perhitungan <i>Construct Reliability</i> .....	83
Tabel 4.19 Hasil Bobot Regresi .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 3.1 Rentang Skala Likert .....	45
Gambar 3.2 Diagram Jalur .....	49
Gambar 4.1 Faktor Konfirmatori Variabel Kepribadian.....	66
Gambar 4.2 Faktor Konfirmatori Variabel Komitmen Organisasi.....	69
Gambar 4.3 Faktor Konfirmatori Variabel Endogen (OCB).....	72
Gambar 4.4 Full Model Structural Equation Modelling .....	75

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dikarenakan sumber daya manusia ialah penggerak utama dari organisasi sehingga sebuah organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia termasuk mengenai pelatihan dan pengembangannya sudah menjadi sebuah kewajiban bagi organisasi sehingga diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan begitu sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal terlebih lagi mampu dan mau untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggungjawabnya atau dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia tersebut telah mencerminkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang didefinisikan sebagai perilaku melebihi dari standar yang telah ada pada perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak hanya mencakup *in-role* atau bekerja sesuai dengan *job description* saja, disamping itu juga *extra-role* yang berarti memberikan lebih dari yang organisasi tersebut harapkan. Karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku yang ada di dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Seorang anggota organisasi yang baik (*good citizen*), akan melakukan

perilaku *extra-role* seperti sering ikut memberikan bantuan kepada rekan kerjanya, di tempat kerja melakukan aktivitas yang lebih, lebih memilih untuk meminimalisir terjadinya konflik antar rekan kerja, melindungi dan menjaga fasilitas tempat kerja, dan menghargai segala bentuk peraturan yang berlaku di dalam organisasi (Robbins,2003). *Organizational Citizenship Behavior* ialah kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela atau perilaku menolong yang mendukung fungsi organisasi yang ditunjukkan dalam tindakan sikap tidak mementingkan kepentingan pribadi, namun cenderung pada kesejahteraan orang lain (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmayanti, dkk, 2014). Sehingga perilaku tersebut memiliki kecenderungan dalam melihat karyawan atau individu dalam organisasi sebagai makhluk sosial, yang dimana sebagai makhluk sosial memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan juga lingkungannya dengan menyelaskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan disekitarnya dimana dalam pembahasan ini adalah lingkungan organisasi yang terkait.

Kemampuan anggota tim bekerja dalam sebuah tim sangat menentukan efektivitas dan kinerja tim. Dikarenakan, pada era globalisasi sekarang, dinamika kerja di berbagai macam organisasi di berbagai pejuru dunia telah berubah yang semula melakukan pekerjaan secara individual berganti secara tim (*work teams*). Namun, semua orang belum tentu memiliki kemampuan melakukan kerja pada sebuah tim, sebab didalamnya diperlukan kemampuan komunikasi individu secara jujur serta terbuka, membagi informasi, berkerja sama dengan orang lain, mampu

menyelesaikan konflik, mengakui perbedaan dan dapat mementingkan tujuan kelompok diatas pribadi.

OCB merupakan sebuah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Berfungsi secara agregat memiliki maksud bahwa hal tersebut mengacu pada orang-orang di dalam suatu grup, departemen, atau organisasi. OCB tidak akan memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi apabila hanya dilakukan oleh satu orang. Namun apabila dalam sebuah organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, akan sangat terasa secara signifikan dampaknya terhadap organisasi tersebut (Organ, 1988). Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam sebuah organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam tercapainya keberhasilan organisasi. Karena, dengan adanya *organizational citizenship behavior* maka produktifitas, efisiensi, dan kesejahteraan organisasi akan meningkat.

Menurut Organ (2006), OCB terdiri dari lima (5) dimensi: (1) *Altruism*, adalah sebuah perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi; (2) *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka; (3) *Sportsmanship*, adalah toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh; (4) *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi; (5) *Conscientiousness*, yaitu

melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Kontribusi *Organizational citizenship Behavior* menjadi penyumbang yang bisa jadi menguntungkan pada masa depan, seperti halnya menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) bahwa OCB tersebut memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta meningkatkan stabilitas organisasi. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga akan mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja. Seperti halnya membantu tugas karyawan lain yang tidak hadir atau apabila terdapat karyawan yang mempunyai beban kerja berat, hal tersebut akan meningkatkan stabilitas dengan cara mengurangi variabilitas dari kinerja unit kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pekerjaan pengabdian kepada negara dan masyarakat. Peraturan-peraturan pemerintah merupakan sesuatu yang wajib dijalankan dan dipatuhi sebagai abdi negara. Dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dan sesuai dengan peraturan pemerintah, maka kewajiban sebagai abdi masyarakat dapat terpenuhi. Sudah menjadi sebuah kewajiban seorang PNS untuk “melayani” dengan tenaga, pikiran dan waktu yang bertujuan agar masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang didapatkan. Agar

sikap “melayani” tersebut dapat terlaksana, seorang aparatur negara atau PNS harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik.

Dalam membentuk sumber daya manusia yang dapat diandalkan, sudah menjadi hal yang sangat mendasar tentang bagaimana seleksi yang dilakukan saat penerimaan karyawan baru. Apakah calon karyawan baru tersebut memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan apakah calon karyawan tersebut memiliki kriteria yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan baik itu kemampuan atau *skill* maupun *personality* yang dimiliki. Bagi organisasi kedinasan, masalah yang dihadapi sangat kompleks, karena kegiatan yang dijalani adalah sebuah pelayanan berhubungan langsung dengan masyarakat. Faktor kepribadian merupakan sebuah faktor penentu dalam suksesnya tujuan sebuah organisasi, karena tanpa adanya kepribadian yang baik dalam diri seorang karyawan, akan sulit untuk meyakini bahwa tujuan akan dapat tercapai.

Selain itu, terdapat faktor komitmen organisasi yang ikut menjadi faktor keberhasilan sebuah organisasi, dan faktor kepribadian juga terdapat di dalamnya. Komitmen organisasi dapat menentukan keberhasilan organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya akan muncul. Allen dan Meyer (1997) mengatakan bahwa karakteristik pribadi individu (*personality*) mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kadir, Hikmawati, dan Gamayanti (2012) tentang hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi dengan sampel 40 orang anggota OSIS SMAN 2 Cimahi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh  $\chi^2$  hitung sebesar 5.013.  $\chi^2$  hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan  $\chi^2$  tabel sebesar

3.84 (Siegel, 1997: 301). Karena harga  $\chi^2_{hitung} = 5.013$  lebih besar dari pada harga  $\chi^2_{tabel}$  sebesar 3.84 pada taraf signifikansi 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan begitu bisa dikatakan bahwa ada hubungan antara kepribadian dengan komitmen organisasi. Mauna dan Shabur (2017) melakukan penelitian yang memperoleh nilai  $p = 0,000 < 0,05$  (signifikan), artinya sifat kepribadian lima berpengaruh (13,1%) terhadap komitmen organisasi, hanya sifat *Extraversions* dan *Conscientiousness*, sedangkan sifat terbuka untuk *Experience*, *Agreeableness* dan *Neuroticism* tidak berpengaruh.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh pada efektivitas organisasi, maka menjadi hal yang penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi. Ada beberapa faktor pendorong yang dapat menimbulkan atau meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada sumber daya manusia yang dimiliki. Diantaranya adalah kepribadian dan komitmen organisasi (Wirawan, 2013:723). Kedua faktor tersebut saling berhubungan sehingga dapat menyebabkan munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi, dan hasil dari beberapa penelitian mendukung bahwa kepribadian dan komitmen berorganisasi menjadi faktor pendukung munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Kepribadian akan menjadi sangat penting diketahui karena faktor kepribadian akan mempengaruhi perilaku dari anggota organisasi tersebut. Menurut Maramis (dalam Sunaryo, 2004:102), kepribadian adalah keseluruhan pola pikiran, perasaan,

dan perilaku yang sering digunakan oleh seseorang dalam usaha adaptasi yang terus menerus terhadap hidupnya. Dengan memiliki sikap positif secara mental, anggota organisasi akan dapat mempengaruhi dan menciptakan kelangsungan di organisasinya. Newstrom & Davis (2012) berpendapat bahwa munculnya OCB dilatarbelakangi oleh karakteristik kepribadian seseorang di dalam organisasi, dengan melakukan OCB mereka akan berharap memperoleh penghargaan tertentu dari orang lain, serta akan berusaha membangun citra positif terhadap dirinya dengan tujuan tertentu. Sehingga, agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik secara tim, maka organisasi perlu menumbuhkan perilaku-perilaku positif dari anggota organisasi terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan yang ada di luar *job description* mereka.

Penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dilakukan oleh Rouholla et al., (2010) dengan sampel 213 staf ahli di Universitas Teheran, menghasilkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa antara kepribadian lima faktor dan OCB umum memiliki hubungan yang signifikan. Namun, pada dimensi kepribadian kesadaran memiliki hubungan terbesar ( $r = 0,38$ ) dengan OCB keseluruhan. Perhitungan tersebut memiliki arti bahwa *neuroticism* memiliki hubungan yang negative signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, pada studi empiris yang dilakukan oleh Simone et al., (2015) yang dilakukan di berbagai negara (termasuk tetapi tidak terbatas pada Meksiko, Yunani, Afrika Selatan, Belanda dan Uni Emirat Arab) dan dengan individu memegang sejumlah posisi (termasuk tetapi tidak terbatas pada tenaga penjualan, pendidik, teknologi informasi, keuangan, penasihat, dan administrator)

memberikan hasil bahwa bahwa faktor kepribadian berperan dalam penggambaran perilaku kewargaan organisasional (OCB). Namun terdapat beberapa faktor dari variabel kepribadian yang berkemungkinan tidak berdampak pada OCB secara signifikan. Tentunya sebuah organisasi mengharapkan memiliki anggota dengan kepribadian yang baik. Seorang anggota organisasi dengan memiliki kepribadian yang baik akan memberikan dampak yang baik juga bagi organisasinya.

Setelah kepribadian, faktor lain yang mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins (2003), komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang menunjukkan sebuah perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Dan juga merupakan suatu tingkatan dimana seorang anggota organisasi meneliti atau mengidentifikasi dirinya di sebuah organisasi dan akan selalu berusaha untuk mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Maka dari itu, hal tersebut menjadi sebuah perhatian dan tujuan utama dari unit organisasi sumber daya manusia untuk mengestimasi secara akurat akan komitmen para anggotanya dengan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan tingkat komitmen anggotanya. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, orang tersebut akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik agar dapat bertahan di dalam organisasinya dan juga akan berdampak baik bagi organisasinya, dan tingkat loyalitas anggotanya akan secara otomatis terbentuk dan cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki komitmen yang dianggap atau dirasa kurang, maka tingkat loyalitasnya juga akan

ikut kurang bahkan cenderung rendah. Darlis (2002), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sebuah dukungan dan keyakinan yang sangat kuat dari seorang pekerja atau anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai dari organisasi. Dikarenakan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, seseorang akan lebih berkemungkinan tinggi melakukan usaha yang lebih atau *extra effort* di sebuah pekerjaan yang di luar kewajibannya. Maka dari itu Komitmen Organisasional dapat mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang sudah dilakukan mengenai komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, diteliti oleh Endang et al., (2014) dengan menggunakan sampel sejumlah 162 karyawan yang merupakan auditor internal, dengan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku organisasi pada auditor internal. Komitmen organisasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi secara sukarela dan memiliki niat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Hal tersebut dapat memicu munculnya OCB yang berorientasi pada perilaku-organisasi. Dengan begitu, karyawan memiliki keterikatan dan loyal kepada tempat kerjanya. Penelitian lain dilakukan oleh Hougyun et al (2013), penelitian dengan sampel karyawan penuh waktu di kantor pemerintahan Kota Gwangju ini memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara afektif komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat diteliti lebih lanjut seperti penelitian

hanya dilakukan di sebuah wilayah yang belum mampu menggeneralisasi seluruh populasi, penelitian dilakukan pada wilayah dengan kebudayaan yang sama dan tidak semua dimensi menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan. Beberapa faktor tersebut yang dapat menjadi dasar dalam penelitian ini

Dinas Kesehatan Kota Salatiga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan asas otonomi serta kewajiban pembantuan dalam bidang kesehatan di lingkup daerah. Dinas kesehatan juga memiliki fungsi pelaksanaan dan pembinaan tugas dalam bidang pelayanan, pencegahan penyakit, dan rujukan, usaha kesehatan masyarakat, serta menjadi sumber daya kesehatan di ruang lingkup Kota Salatiga. Dengan begitu, Dinas Kesehatan sangat berharap bahwa seluruh karyawan yang dimiliki mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu, juga diharapkan dapat bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan atau mungkin bahkan dapat bertindak lebih dari persyaratan apa yang telah ditetapkan.

Partisipasi yang didapatkan dari karyawan sudah menjadi sebuah kebutuhan ketika tujuan dari sebuah organisasi telah ditentukan dan untuk dicapai secara bersama-sama. Namun, dalam pengamatan yang telah sering dilakukan, kontribusi karyawan masih terasa kurang dapat dirasakan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang didapatkan, seperti tingginya tingkat terlambat kerja, karyawan yang mengakhiri jam kerjanya sebelum jam yang semestinya, terdapat karyawan yang tidak berangkat bekerja tanpa adanya alasan yang cukup jelas dan

yang masih cukup banyak terjadi adalah karyawan yang meninggalkan tempat kerjanya disaat jam kerja. Hal tersebut dapat diamati pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga**  
**Periode Bulan Agustus – Desember 2018**

Bulan	Pegawai	Hari Kerja	Σ Hari					Keterangan
			Kerja	Hadir	% Hadir	Absen	% Absen	
Agustus	272	21	6552	5702	87,03%	850	12,97%	Telat: 643 Pulang Cepat: 76 Alpa: 5 Lupa 126
September	272	19	5928	5066	85,46%	862	14,54%	Telat: 535 Pulang Cepat: 106 Alpa: 12 Lupa: 209
Oktober	272	22	6842	5996	87,64%	846	12,36%	Telat: 525 Pulang Cepat: 110 Alpa: 4 Lupa: 207
November	272	21	6552	6079	92,78%	473	7,22%	Telat: 311 Pulang Cepat: 66 Alpa: 1 Lupa: 95
Desember	272	19	5928	5497	92,73%	431	7,27%	Telat: 264 Pulang Cepat: 53 Alpa: 0 Lupa: 114

*Sumber: Data sekunder 2018*

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil yang terlihat dari setiap penelitian memiliki keterbatasan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Serta terdapat bukti bahwa faktor kepribadian dan komitmen organisasi memiliki hubungan dan dapat mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan atau anggota organisasi. Dari *research gap* dan keterbatasan penelitian yang dipaparkan, perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut pada objek dan jumlah responden yang berbeda, maka dapat dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor kepribadian, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, fokus dari perhatian peneliti adalah **“Melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai hubungan antara *big five personality* dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior*”**. Dalam penelitian ini akan dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah faktor kepribadian memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan di Dinas Kesehatan Kota Salatiga?
2. Apakah faktor kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Salatiga?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Salatiga?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji hubungan antara kepribadian dengan komitmen organisasi.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Menganalisis dan menguji komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis
  - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai saran untuk Dinas Kesehatan Kota Salatiga untuk dijadikan bahan pertimbangan yang berguna demi meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.
  - b. Memberikan ide pikiran dalam rencana pengembangan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia.
2. Kegunaan Teoritis
  - a. Memberikan penguat tentang berbagai teori tentang kajian kepribadian lima besar, komitmen organisasi, dan perilaku *organizational citizenship behavior* dan juga untuk merespon penelitian terdahulu.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

### Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian konsep dan teori penelitian tentang; *Organizational Citizenship Behavior*, kepribadian, dan komitmen organisasi. Dan dijelaskan tentang kerangka pemikiran di dalam penelitian ini, sehingga hubungan antar variabel akan terlihat dengan jelas, dan diakhiri dengan hipotesis.

### Bab III. Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis dan sumber data, jumlah populasi dan teknik sampling, metode dalam pengumpulan data, definisi indikator dan variabel, metode analisis data beserta teknik analisis data.

### Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi penjelasan umum responden penelitian, analisis indeks jawaban responden tiap variabel, analisis data dan yang terakhir adalah pembahasan hasil penelitian.

## Bab V. Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian, Kesimpulan merupakan pernyataan singkat tentang hasil penelitian dan diakhiri dengan saran yang dapat digunakan sebagai solusi permasalahan serta keterbatasan penelitian.