

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP  
*ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PADA PERSONIL KEPOLISIAN  
DI POLRES ACEH TAMIANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**AINA RAMADANI  
210901150**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
PADA PERSONIL KEPOLISIAN  
DI POLRES ACEH TAMIANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
UIN AR-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

**AINA RAMADANI  
NIM. 210901150**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP.197609122006041001**



**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP.199011022019032024**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**  
**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP**  
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***  
**PADA PERSONIL KEPOLISIAN**  
**DI POLRES ACEH TAMIANG**  
**SKRIPSI**

Telah Dinilai Oleh Panitia Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Diajukan Oleh:

**AINA RAMADANI**  
**NIM. 2109011150**

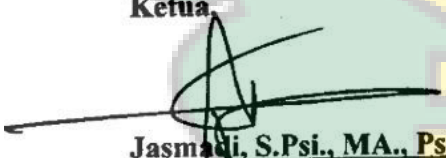
Pada Hari/Tanggal:

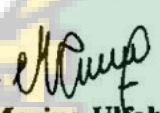
Selasa, 8 Juli 2025  
13 Muharam 1447 H

Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua,

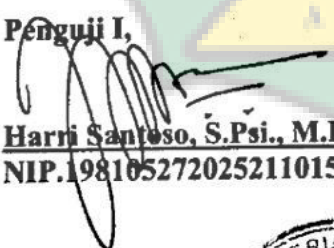
Sekretaris,

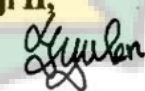
  
Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP.197609122006041001

  
Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP.199011022019032024

Penguji I,

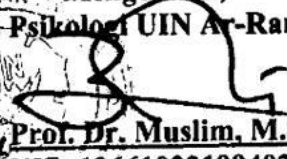
Penguji II,

  
Harri Santoso, S.Psi., M.Ed.  
NIP.198105272025211015

  
Ivulen Pebry Zuanny, S. Psi., M. Psi, Psikolog  
NIP.199002052025052002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Prof. Dr. Muslim, M.Si.  
NIP. 196610231994021001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aina Ramadani

NIM : 210901150

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 22 Mei 2025

Yang Menyatakan

Aina Ramadani  
NIM. 210901150

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang*" Shalawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan islam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat secara langsung atau pun tidak langsung, baik moril maupun material.

Peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, bapak Sulaiman (Ayah) dan Ibu Suriani (Mamak), atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Ayah dan Ibu adalah sumber kekuatan, semangat, dan motivasi yang selalu mendorong peneliti untuk terus berjuang dan tidak menyerah untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagi Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada para mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan memberikan motivasi serta dukungan kepada peneliti dan juga mahasiswa lainnya.
6. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang sudah memberikan banyak dorongan serta motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan banyak ilmu baru, arahan, nasihat, dorongan, dan motivasi hingga meluangkan waktu untuk selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses penyelesaian skripsi ini sampai selesai.

8. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang senantiasanya membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktu untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed. sebagai penguji sidang 1 munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya menjadi penguji pada pelaksanaan sidang dan memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Ibu Iyulen Febri Zuanny, S. Psi., M. Psi, Psikolog. sebagai penguji sidang II munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya menjadi penguji pada pelaksanaan sidang dan memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
11. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
12. Kepolisian Polres Aceh Tamiang yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dan seluruh Anggota kepolisian Polres Aceh Tamiang yang sudah berkenan serta bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.
13. Teman-teman yang saya cintai, Junita, Saumi, Jihan, Mirani, Atika, Tata, Winda, Ria serta teman-teman lain yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu yang selalu mendukung dan membantu proses penyelesaian skripsi ini hingga selesai. Semoga segala kebaikan kalian di balas oleh hal baik dari Allah SWT.
14. Kepada kucing-kucing saya yang sangat saya sayangi, Gilbert, Mocca, dan Ezel yang sudah membuat saya bahagia karena kalian imut, terimakasih telah menemani saya selama proses pengerjaan skripsi ini.

15. Terima kasih kepada diri sendiri Aina Ramadani yang sudah mampu berjuang dan bertahan sampai sejauh ini. peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang tulus untuk diri sendiri. Terima kasih karena kamu tetap berusaha untuk kuat dan selalu percaya kalau kamu bisa walaupun harus nangis dulu, terimakasih untuk tidak pernah menyerah, aku bangga sekali sama kamu, maaf karena sering memaksakan semua kemauan dan ekpetasi yang aku mau, maaf terus terusan minta kamu untuk selalu baik-baik aja, kini saya semakin percaya kalau semua bisa kita raih asalkan terus berusaha dan mau belajar, terimakasih banyak aina.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, motivasi serta dukungan yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga semuanya mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya masukan, saran ataupun kritikan yang membangun sehingga kekurangan itu tidak terulang di hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 11 Juni 2025

Peneliti,

Aina Ramadani  
NIM. 210901150



## DAFTAR ISI

|                                                                                                        |             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>                                                              | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>                                                                  | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>                                                     | <b>iv</b>   |
| <b>PRAKATA.....</b>                                                                                    | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                                                 | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                                              | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                                                              | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                                                                            | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                                   | <b>xv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                                                   | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                                                          | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....                                                                         | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                                                               | 10          |
| C. Tujuan Penulisan .....                                                                              | 10          |
| D. Manfaat Penelitian.....                                                                             | 11          |
| E. Keaslian Penelitian .....                                                                           | 12          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                                                                     | <b>15</b>   |
| A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                                                    | 15          |
| 1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                                         | 15          |
| 2. Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                                    | 17          |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                    | 21          |
| B. <i>Big Five Personality</i> .....                                                                   | 23          |
| 1. Pengertian <i>Big five Personality</i> .....                                                        | 23          |
| 2. Dimensi-Dimensi <i>Big Five Personality</i> .....                                                   | 25          |
| C. Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan <i>Big Five Personality</i> ..... | 26          |
| D. Hipotesis .....                                                                                     | 29          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                                 | <b>31</b>   |
| A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....                                                              | 31          |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian.....                                                               | 31          |
| C. <i>Definisi Operasional Variabel Penelitian</i> .....                                               | 32          |
| 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                                                    | 32          |
| 2. <i>Big Five Personality</i> .....                                                                   | 33          |

|                                                       |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| D. Subjek Penelitian .....                            | 34        |
| 1. Populasi .....                                     | 34        |
| 2. Sempel .....                                       | 34        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                      | 35        |
| 1. Alat Ukur Penelitian .....                         | 35        |
| 2. Uji Validitas .....                                | 39        |
| 3. Uji Daya Beda Item .....                           | 40        |
| 4. Uji Reliabilitas .....                             | 41        |
| F. Teknik Analisis Data .....                         | 42        |
| 1. Teknik Pengolahan Data .....                       | 42        |
| 2. Uji Asumsi .....                                   | 42        |
| 3. Uji Hipotesis .....                                | 45        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>              | <b>48</b> |
| A. Persiapan Penelitian .....                         | 48        |
| B. Administrasi dan Pelaksanaan Penelitian .....      | 48        |
| C. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur .....               | 49        |
| D. Deskripsi Data Penelitian .....                    | 60        |
| 1. Demografi penelitian .....                         | 60        |
| 2. Data kategorisasi .....                            | 62        |
| E. Pengujian Hipotesis .....                          | 72        |
| 1. Hasil Uji Asumsi .....                             | 72        |
| 2. Hasil Uji Hipotesis .....                          | 76        |
| F. Pembahasan .....                                   | 82        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>                            | <b>91</b> |
| A. Kesimpulan .....                                   | 91        |
| B. Saran .....                                        | 93        |
| 1. Bagi Kepolisian (Instansi Tempat Penelitian) ..... | 93        |
| 2. Bagi Personil Kepolisian .....                     | 93        |
| 3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....                    | 94        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                           | <b>95</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>                                       |           |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Tabel Jumlah Polisi di Polres Aceh Tamiang .....                                     | 34 |
| Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Big Five Personality</i> .....                            | 35 |
| Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....             | 37 |
| Tabel 3.4 Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....                             | 39 |
| Tabel 3.5 Klasifikasi <i>Reliabilitas Alpha Cronbach</i> .....                                 | 41 |
| Tabel 4.1 Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....          | 50 |
| Tabel 4.2 Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Big Five Personality</i> .....                         | 51 |
| Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i><br>.....  | 52 |
| Tabel 4.4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....             | 53 |
| Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dimensi <i>Extraversion</i> .....                    | 54 |
| Tabel 4.6 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dimensi <i>Extraversion</i> .....                      | 55 |
| Tabel 4.7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dimensi <i>Conscientiousness</i> .....               | 55 |
| Tabel 4.8 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dimensi <i>Conscientiousness</i> .....                 | 56 |
| Tabel 4.9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dimensi <i>Openness to Experience</i> ..             | 56 |
| Tabel 4.10 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dimensi <i>Openness to Experience</i> .....           | 56 |
| Tabel 4.11 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dimensi <i>Neuroticism</i> .....                    | 57 |
| Tabel 4.12 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dimensi <i>Neuroticism</i> .....                      | 57 |
| Tabel 4.13 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dimensi <i>Agreeableness</i> .....                  | 57 |
| Tabel 4.14 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dimensi <i>Agreeableness</i> .....                    | 58 |
| Tabel 4.15 Nilai <i>Alpha Cronbach's Organizational Citizenship Behavior</i> .....             | 59 |
| Tabel 4.16 Nilai <i>Alpha Cronbach's</i> Dimensi <i>Big Five Personality</i> .....             | 59 |
| Tabel 4.21 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia .....                                        | 60 |
| Tabel 4.22 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja Sebagai Polisi ...                   | 61 |
| Tabel 4.23 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....                               | 61 |
| Tabel 4.24 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i><br>..... | 62 |
| Tabel 4.25 Kategorisasi Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....                 | 63 |
| Tabel 4.26 Deskripsi Data Penelitian Skala Dimensi <i>Extraversion</i> .....                   | 64 |
| Tabel 4.27 Kategorisasi Skala <i>Extraversion</i> .....                                        | 65 |
| Tabel 4.28 Deskripsi Data Penelitian Skala Dimensi <i>Conscientiousness</i> .....              | 66 |
| Tabel 4.29 Kategorisasi Skala <i>Conscientiousness</i> .....                                   | 67 |
| Tabel 4.30 Deskripsi Data Penelitian Skala Dimensi <i>Openness to Experience</i> .....         | 67 |
| Tabel 4.31 Kategorisasi Skala <i>Openness to Experience</i> .....                              | 68 |
| Tabel 4.32 Deskripsi Data Penelitian Skala Dimensi <i>Neuroticism</i> .....                    | 69 |
| Tabel 4.33 Kategorisasi Skala <i>Neuroticism</i> .....                                         | 70 |
| Tabel 4.34 Deskripsi Data Penelitian Skala Dimensi <i>Agreeableness</i> .....                  | 70 |
| Tabel 4.35 Kategorisasi Skala <i>Agreeableness</i> .....                                       | 71 |
| Tabel 4.36 Variabel Nilai Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnow Test</i> .....                      | 72 |
| Tabel 4.37 Hasil Uji Linieritas Hubungan .....                                                 | 73 |
| Tabel 4.38 Hasil Uji Autokorelasi .....                                                        | 74 |
| Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                                   | 75 |
| Tabel 4.40 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                 | 76 |

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.41 Hasil Uji Korelasi Sederhana Antara Variabel Penelitian .....                             | 77 |
| Tabel 4.42 Hasil R squer ( <i>Adjusted R2</i> ).....                                                 | 78 |
| Tabel 4.43 Pengaruh Keseluruhan <i>Independent Variabel</i> Terhadap <i>Dependent Variabel</i> ..... | 79 |
| Tabel 4.44 Hasil Uji Hipotesis Regresi Berganda .....                                                | 80 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 29 |
|-------------------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|            |                                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 | Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi |
| Lampiran 2 | Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi                                                     |
| Lampiran 3 | Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian dari Polres Aceh Tamiang                           |
| Lampiran 4 | Kuesioner Penelitian                                                                         |
| Lampiran 5 | Tabulasi Data <i>Try Out</i>                                                                 |
| Lampiran 6 | Hasil Analisis Statistik Data <i>Try Out</i>                                                 |
| Lampiran 7 | Tabulasi Data Penelitian                                                                     |
| Lampiran 8 | Hasil Analisis Data Penelitian                                                               |
| Lampiran 9 | Daftar Riwayat Hidup                                                                         |



# **PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERSONIL KEPOLISIAN DI POLRES ACEH TAMIANG**

## **ABSTRAK**

Keberhasilan organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat dipengaruhi oleh perilaku anggotanya, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Salah satu faktor yang memengaruhi OCB adalah kepribadian, khususnya model *Big Five Personality*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *big five personality* terhadap (OCB) pada Personil kepolisian Polres Aceh Tamiang, serta mengidentifikasi dimensi kepribadian yang paling dominan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan sampel sebanyak 180 personil kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) adanya pengaruh signifikan antara kelima dimensi *big five personality* (*extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *neuroticism*) dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai signifikansi ( $p=0,001$  ( $p<0,05$ )) dengan sumbangan efektif sebesar 79,6% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara dimensi kepribadian *big five* dengan OCB pada Personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang. terdapat 3 dimensi yang berpengaruh sangat signifikan yaitu 1) *conscientiousness*, ( $p=0,001$  ( $p<0,05$ )) sumbangan efektif sebesar 4,93%. 2) *neuroticism* menunjukkan hubungan negatif dengan ( $p=0,003$  ( $p<0,05$ )) sumbangan efektif sebesar 10,4%, yang artinya semakin tinggi tingkat *neuroticism*, maka semakin rendah *organizational citizenship behavior*. 3) *agreeableness*, ( $p=<0.001$  ( $p<0,05$ )) serta sumbangan efektif sebesar 4,21% sementara dua dimensi lainnya, yaitu dimensi 4) *extraversion* dan *openness to experience* tidak menunjukkan pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang.

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, *Big Five Personality*, Personil Kepolisian

# ***THE INFLUENCE OF BIG FIVE PERSONALITY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON POLICE PERSONNEL AT THE ACEH TAMIANG POLICE STATION***

## ***ABSTRAK***

The success of organizations, including police institutions, is greatly influenced by the behavior of its members, such as *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). One of the factors that affect OCB is personality, especially the *Big Five Personality* model. This study aims to analyze the influence of *big five personality* on (OCB) on Aceh Tamiang Police personnel, as well as identify the most dominant personality dimensions. The research method used a quantitative approach with multiple linear regression analysis and a sample of 180 police personnel. The results of the study show that 1) there is a significant influence between the five dimensions of *big five personality* (*extraversion, conscientiousness, openness to experience, agreeableness, and neuroticism*) and *organizational citizenship behavior*. The significance value  $(p)=0.001$  ( $p<0.05$ ) with an effective contribution of 79.6% showed that there was a significant influence between the personality dimensions of *the big five* and OCB on Aceh Tamiang Police personnel. There were 3 dimensions that had a significant effect, namely 1) *conscientiousness*,  $(p)=0.001$  ( $p<0.05$ ) effective contribution of 4.93%. 2) *neuroticism* showed a negative relationship and  $(p)=0.003$  ( $p<0.05$ ) an effective contribution of 10.4%, which means that the lower the level of *neuroticism*, the higher the *organizational citizenship behavior*. 3) *agreeableness*,  $(p)=<0.001$  ( $p<0.05$ ) and effective contribution of 4.21% while the other two dimensions, namely dimension 4) *extraversion* and *openness to experience* did not show an influence on *organizational citizenship behavior* in Aceh Tamiang Police personnel.

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Big Five Personality, Police Personne.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang baik sebuah organisasi akan menghadapi sebuah masalah dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk mengurangi masalah yang akan terjadi, hendaknya bagi sebuah organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban dari organisasi melainkan manusia adalah sumber dan aset bagi sebuah organisasi. Apabila hal ini dapat tercapai, maka akan terciptanya hubungan dan kinerja yang sinergi, dan baik antara pimpinan dan sesama karyawan di organisasi atau sebuah instansi (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Dinamika bekerja pada organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individu menjadi bekerja secara tim (*team work*), dan hal ini berlaku juga di Indonesia (Wardani & Suseno, 2012). Terutama pada lembaga pemerintahan yang memiliki peranan penting salah satunya adalah kepolisian, karena kepolisian memiliki tugas utama untuk menjaga keamanan suatu negara.

Situasi dan kondisi keamanan serta keadilan suatu negara merupakan salah satu syarat utama untuk mengukur kemajuan suatu negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Pemerintah Indonesia mengantisipasi kondisi keamanan dan ketertiban serta keadilan dalam negara agar terciptanya rasa aman pada masyarakat melalui peran kepolisian (Rachmawati & Indrawati, 2023). Kepolisian Negara Indonesia yang disingkat menjadi POLRI merupakan salah satu

lembaga pemerintahan yang memiliki peranan penting dalam negara hukum. Secara spesifik tugas pokok POLRI diatur pada undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Indonesia (Manurung, Lubis, & Effendy, 2021).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 1 dan pasal 2 ayat 4, 5, dan 6 menjelaskan bahwa polisi bertanggung jawab untuk memelihara ketertiban, penegakan hukum, serta terbinanya ketentraman, yang mengandung kemampuan membina, serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum serta bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat. dan pada penjelasan pasal 2 dan pasal 4 fungsi kepolisian harus memperhatikan semangat penegakan hukum HAM, hukum dan keadilan (BPK, 2002).

Aparatur sipil Negara yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal-hal di luar batas dari tugas ataupun peran utama mereka adalah aset bagi instansi keamanan negara, serta menjadi faktor pendukung keberhasilan tugas-tugas dari kepolisian itu sendiri dan organisasi kepolisian negara memiliki standar operasional tersendiri serta memiliki uraian jabatan bagi para pegawainya, untuk mewujudkan visi dan misi serta keberhasilan dalam organisasi Pemerintahan Negara Republik Indonesia, oleh karena itu organisasi membutuhkan karakteristik serta perilaku yang tidak saja bekerja berdasarkan uraian jabatan tetapi juga dapat berperan lebih pada tugasnya, seperti perilaku suka membantu, mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan diri sendiri dan mendukung suasana organisasi yang baik dan menyenangkan. salah satu

perilaku organisasi yang mendukung keberhasilan institusi keamanan negara adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bukan sebuah kewajiban kerja seorang karyawan secara formal yang memiliki manfaat bagi keseluruhan organisasi, *organizational citizenship behavior* memiliki karakteristik yaitu perilaku yang melampaui peran secara formal (Organ & Bies, 1988).

Dampak positif perilaku *organizational citizenship behavior* pada sebuah organisasi ataupun perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, menolong rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan akan membantu manager atau atasan menemukan saran untuk meningkatkan efektifitas unit kerja, dan karyawan yang sopan mampu menghindari konflik dengan rekan kerja serta menolong manager dari krisis manajemen, dan karyawan yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, karyawan yang *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi dan konsisten (Kusumawati, 2014).

Sedangkan dampak negatif dari perilaku *organizational citizenship behavior* yang rendah dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi perusahaan ataupun sebuah instansi dan lembaga, dikarenakan apabila perilaku *organizational citizenship behavior* rendah maka akan kurangnya rasa peduli antar karyawan lainnya, kemudian rusaknya hubungan yang baik sesama karyawan, dan sebagian karyawan akan menyelesaikan tugasnya sendiri karena pekerjaan yang telah diberikan merupakan beban yang berat untuk dikerjakan (Maharani & Handayani, 2019). Fenomena *organizational citizenship behavior* pada Kepolisian Indonesia

Provinsi Aceh. Pada organisasi tersebut bisa dilihat dari tingkat absensi pegawai nya yang bersumber dari penelitian wilayah hukum Polresta Banda Aceh pada tahun 2018, salah satunya adalah sebagian anggota dari polisi bertindak tidak sesuai dengan etika profesi kepolisian itu sendiri, yaitu pelanggaran tidak masuk dinas selama 30 (Tiga Puluh) hari secara berturut-turut. Pelanggaran tidak masuk dinas merupakan suatu perbuatan dari anggota kepolisian yang menyimpang dan melanggar peraturan pemerintah nomor 1 Tahun 2003 tentang pemberhentian anggota POLRI.

Salah satu ukuran *organizational citizenship behavior* yaitu *conscientiousness* diukur bersumber dari kehadiran, kepatuhan terhadap ketentuan dan sebagiannya. Bersumber dari tersebut ditemukan bahwa tingkat ketidak patuhan pegawai tersebut terhadap ketentuan atau syarat yang berlaku di organisasi tersebut masih cukup tinggi dan besar, sehingga bisa terjadi kemungkinan *organizational citizenship behavior* pada dimensi *conscientiousness* masih belum terpenuhi.

Dilansir dari Tempo dapat dilihat bawa sentimen negatif dominan terhadap kinerja POLRI 2024 dari 7,128.944 interaksi yang tercatat, sebanyak 46 persen atau 3.311.486 interaksi bernada negatif. Data ini diungkapkan Kapolri Jendral Listyo Sigit Prabowo dalam acara rilis akhir tahun di gedung Rupatama Mabes POLRI, Jakarta Selatan “Sentimen positif hanya mencapai 37 persen atau 2.569.975 interaksi, sedangkan netral berada di angka 18 persen,” ujar Listyo dalam pidatonya di gedung Rupatama Mabes POLRI, Jakarta Selatan, Selasa 31 Desember 2024. Kapolri jendral Listyo Sigit Prabowo juga menjelaskan sentimen negatif

mendominasi pada sembilan bulan sepanjang 2024, yakni Maret hingga Desember. “Hal ini menunjukkan bahwa dinamika ini terkait POLRI sangat dipengaruhi oleh perilaku personel di lapangan” kata Kapolri jendral Listyo Sigit Prabowo (Shabrina, 2025).

Perilaku POLRI yang rendahnya tingkat OCB juga dapat dilihat dari. Dilansir dari liputan 6 tingkat kepercayaan publik terhadap tingkat kepercayaan yang belum mencapai 50 persen *civil society for police watch* merilis hasil survei terbarunya terkait kinerja Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) pada Minggu (9/2/2025). Hasilnya, tingkat kepercayaan publik terhadap POLRI ternyata masih di bawah 50 persen.

“Dari hasil survei lembaga kami, sebanyak 28,7 persen responden yang cukup percaya dengan POLRI; sebanyak 3,1 persen sangat percaya; dan 16,3 persen yang percaya pada POLRI. Lalu, responden yang menjawab tidak percaya sebesar 10,6 persen, kurang percaya 34,1 persen. Responden yang menjawab tidak tahu/tidak menjawab sebesar 7,2 persen,” ujar Inisiator dan Peneliti *civil society for police watch*, Hasnu dalam rilis hasil survei berjudul “pandangan publik terhadap wacana reposisi POLRI” seperti dikutip dari keterangan tertulis, Senin 10 Februari 2025 (Priyasmoro, 2025).

Bersumber pada tersebut ditemukan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada pada kepolisian masih kurang dan belum terpenuhi dengan baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidak patuhan pegawai tersebut terhadap ketentuan dan syarat yang berlaku di organisasi masih cukup tinggi, dan juga dilihat dari masih kurangnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja

kepolisian yang disebabkan oleh perilaku polisi itu sendiri. Menurut Fadilah dan Situmorang (2024) berhasil tidaknya layanan publik sangat ditentukan oleh perilaku aparat atau pegawainya sendiri, pengaruh perilaku anggota polisi terhadap kinerja dan kualitas layanan adalah searah, jika perilaku semakin baik (positif), maka kinerja dan kualitas layanan yang diberikan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika perilaku kurang baik (negatif), maka kinerja dan kualitas layanan yang diberikan akan kurang baik.

Berikut hasil wawancara dengan anggota kepolisian mengenai *organizational citizenship behavior*

Cuplikan wawancara 1:

*“.....kami kerjanya insyaallah ikhlas kak selain memang itu tugas juga memang sudah seharusnya ikhlas kak dan bawa enak aja semuanya,.....dan biasanya kalau kami ada tugas saling membantu kak dan kalau tidak paham biasanya dibantu sama senior, kadang juga kalau misalnya senior lagi ada kegiatan biasanya senior minta gantiin dia tapi nanti waktu kita minta bantuan pasti dibantu sama mereka kak “ (MRF, 2024)*

Cuplikan wawancara 2:

*“.....kadang sedikit keberatan kalau dapat tugas di hari libur tapi harus tetap ikhlas biar kerjanya berkah,...kalau misalnya ada anggota yang lain kesulitan dengan tugasnya kalau kami bisa bantu pasti bakal dibantu dan biasanya kami sebagai anggota kepolisian tidak pernah protes karena kalau ada sesuatu yang kami tidak paham dan kurang tau kami bakalan minta petunjuk dulu dengan senior,.....dan kami di kepolisian pasti saling bantu satu sama lain yang namanya itu "jiwa korsa" jiwa korsa itu misalnya ada yang butuh bantuan pasti kita tolongin, 1 buat salah berarti salah semua, 1 orang ditindak berarti semua akan ditindak dan itu untuk memperkuat solidaritas antara leting dikepolisian dan jiwa korsa itu ditanamkan ke kami saat kami Pendidikan” (RF, 2025)*

Cuplikan wawancara 3:

*“.....kalau misalnya ada rekan kerja mau adek leting atau senior atau seleting yang terkena musibah dan minta bantuan yaah kita bantu sebagaimana mestinya, kita saling bantu dan memastikan pekerjaannya itu selesai, dan ketika kita ada masalah yaa,...kan kita dikepolisian itu ada hirarki jadi ketika kita ada masalah baik dengan pekerjaan kita bisa minta bimbingan dengan senior ataupun yang sudah tau dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya,.. dan walaupun ada kebijakan baru dalam bekerja atau langsung dari Kapolri langsung yaah bagaimana pun kita harus mengikuti kebijakan yang sudah ditentukan,... kalau komunikasi dengan sesama rekan kerja misalnya itu adek leting kalau mau meminta tolong harus tetap dengan kata “tolong” pokoknya dengan cara yang baik misalkan sama senior apapun itu bilang mohon izin bang begitu juga dengan komndan ”*  
(R, 2025)

Hasil wawancara dengan Personil Ksepolisian menunjukkan bagaimana *organizational citizenship behavior* di kepolisian. Beberapa aspek yang menonjol diantaranya adalah *altruism* yaitu perilaku seorang karyawan yang suka rela membantu orang lain, dilihat bagaimana anggota polisi saling membantu satu-sama lain dalam mengerjakan tugas ataupun menghadapi masalah, disampaikan pada cuplikan wawancara 2 barus ke 2 *“kalau misalnya ada anggota yang lain kesulitan dengan tugasnya kalau kami bisa bantu pasti bakal dibantu dan biasanya kami sebagai anggota kepolisian tidak pernah protes karena kalau ada sesuatu yang kami tidak paham dan kurang tau kami bakalan minta petunjuk dulu dengan senior,.....dan kami di kepolisian pasti saling bantu satu sama lain yang namanya itu ”jiwa korsa”*.

Dimensi *sportmanship* sikap karyawan yang mencerminkan sikap tidak mengeluh dengan segala perubahan dan kebijakan baru dalam pekerjaan *“kalaupun ada kebijakan baru dalam bekerja atau langsung dari kapolri langsung yaah bagaimana pun kita harus mengikuti kebijakan yang sudah ditentukan”* kemudian pada dimensi *courtesy*, yaitu perilaku karyawan yang mencegah supaya tidak

timbulnya masalah seperti bersikap sopan dan semua perilaku untuk membantu orang lain dari timbulnya masalah. *“komunikasi dengan sesama rekan kerja misalnya itu adek leting kalau mau meminta tolong harus tetap dengan kata “tolong”pokonya dengan cara yang baik misalkan sama senior apapun itu bilang mohon izin bang begitu juga dengan komandan”*.

Dari hasil wawancara dan hasil survei kepuasan masyarakat terhadap kinerja kopolisian di atas dapat dilihat bahwa salah satu hal yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior pada personil* kepolisian adalah kepribadian, karena kepribadian mempengaruhi bagaimana individu merespon lingkungan misalnya individu yang cenderung disiplin dan patuh sehingga walaupun *organizational citizenship behavior* tidak diwajibkan, mereka akan tetap melakukannya, sebagai bentuk komitmen pribadi. Oleh karena itu faktor yang diyakini mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah karakteristik pribadi individu.

Kepribadian dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang *relative* dapat dikatakan tetap, faktor kepribadian merupakan suatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada *organizational citizenship behavior* (Amani & Mujiasih, 2023). Salah satu teori kepribadian yang digunakan sebagai pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri adalah *big five personality* atau lima faktor kepribadian.



Seperti yang disampaikan oleh penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Pengastuti (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *big five personality* berperan cukup signifikan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada personil kepolisian pokres aceh tamiang. sehingga dapat disimpulkan bahwa *big five personality* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan *organizational citizenship behavior* pada kepolisian.

*Big five personality* adalah salah satu teori kepribadian lima besar yang di pengaruhi oleh lima faktor kepribadian yang berusaha untuk mengidentifikasi, memprediksi dan menjelaskan perilaku serta kepribadian seseorang dalam mengembangkan respon pada sebuah situasi atau pada orang lain. Ada lima dimensi inti yang sering disebut sebagai ciri-ciri *big five personality*, teori kepribadian *big five personality* ini dijelaskan melalui akronim OCEAN, yang mewakili *keterbukaan, kesadaran, extraversion, agreeableness*, dan *neuroticism* (McCrae & Costa, Jr., 1999). Dari penjelasan dan faktor dari *organizational citizenship behavior* sendiri peneliti tertarik untuk meneliti terkait "*big five personality* dengan *organizational citizenship behavior* pada Personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang".

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini “apakah terdapat pengaruh yang signifikan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang”

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *extraversion* pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *conscientiosness* pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *openness to experience* pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *neuroticism* pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* ?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dimensi *agreeableness* pada variabel *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* ?
6. Seberapa sumbangan *organizational citizenship behavior* yang dapat diprediksi oleh variabel *big five personality*?

## C. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian dan penulisan ini adalah untuk menguji pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang. Serta untuk menguji variabel dimensi mana yang memberi kontribusi terbesar terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang.

#### D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat diantaranya adalah:

##### a. Manfaat Teoritis

1. Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya ilmu psikologi PIO.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya tentang hal-hal yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dan *big five personality* serta pengembangan instrumen pengukuran *organizational citizenship behavior*.

##### b. Manfaat Praktis

###### 1. Bagi lembaga kepolisian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada lembaga atau instansi kepolisian terkait kinerja para anggota di instansi tersebut.

###### 2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah karya ilmiah dan memberikan acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian yang terkait.

###### 3. Bagi anggota kepolisian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada anggota kepolisian terkait dengan *organizational citizenship behavior* dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap anggota kepolisian.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan *big five personality* serta *organizational citizenship behavior* akan dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini untuk memahami pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* secara lebih mendalam. Sejumlah kajian empiris telah mengindikasikan adanya pengaruh antara *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Salah satu penelitian yang memperkuat temuan ini dilakukan oleh Pengastuti (2018) yang meneliti terkait pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* penelitian ini menggunakan jenis penelitian ini deskriptif dan jenis penelitiannya *explanatory research* dan analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dan Analisis *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) yang melibatkan sebanyak 50 karyawan bidang kemahasiswaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dimensi kepribadian *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* dan dari kelima dimensi, *altruism* adalah dimensi yang memiliki tingkat signifikan yang tertinggi.

Biki, Solang, dan Naharia (2023) telah melakukan sebuah penelitian yang berfokus pada pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai harian lepas RS DR. Charles P.J South Manado. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian *big five* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai harian lepas RS Dr. Charles P.J South Manado, peneliti memilih subjek penelitian rumah sakit (RS) Dr. Charles P.J. South Manado karena RS ini dikenal memiliki reputasi yang baik. Pada penelitian ini

menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, Metode analisis data yang dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistic korelasi untuk keperluan uji hipotesis.

Djuuna, Sugiarti, dan Suhariadi (2024) telah melakukan penelitian yang berfokus pada pengaruh *big five personality* dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional anggota Kepolisian Resort Kotamobagu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian lima faktor (*big five personality*) dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pada anggota Kepolisian Resort Kotamobagu. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory reserch*. Sempel dalam penelitian ini berjumlah 207 anggota kepolisian yang dipilih menggunakan teknik *simple randome sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Mawardi dan Windari (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *big five personality* dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang. Penelitian ini menggunakan Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan di bagian produksi dan jumlah sampel yang digunakan adalah 53 karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *big five personality* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersamaan atau kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Perilaku *organizational citizenship behavior* Karyawan di PT.

Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang.

Rachmawati dan Indrawati (2023) melaksanakan sebuah Penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara kepribadian *ekstraversi* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada satpam *outsourcing* di Universitas Di Ponogoro. Populasi dan penelitian ini berjumlah 82 satpam Pengalihdayaan di Kantor Pusat Universitas Diponegoro Semarang dengan sampel sebanyak 45 satpam *outsourcing* yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menggunakan analisis *non-parametrik* dengan *spearman's rho*.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal topik yang dikaji, yaitu pengaruh dimensi *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun, terdapat perbedaan mendasar yang membedakan penelitian ini dari studi sebelumnya, terutama dalam aspek populasi yang menjadi subjek penelitian. Jika penelitian sebelumnya mungkin melibatkan populasi yang lebih umum atau berbeda, penelitian ini secara khusus menargetkan personil Kepolisian Polres Aceh Tamiang.