

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berkembangnya teknologi serta arus globalisasi yang semakin canggih membawa perubahan dan juga menciptakan inovasi baru pada dunia pendidikan maupun tempat kerja. Sehingga menuntut sumber daya manusia atau karyawan agar mengikuti perubahan ini.<sup>1</sup> Karyawan merupakan faktor penting dalam membantu menggerakkan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Fitriastuti, aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Agar tujuan tercapai, organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja individu karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.<sup>2</sup>

Siagian juga berpendapat bahwa unsur terpenting dan yang paling berharga dalam organisasi adalah manusia, dalam artian bahwa manusia dalam kehidupan organisasionalnya akan berperilaku positif apabila diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.<sup>3</sup> Organisasi adalah tempat karyawan atau Aparat Sipil Negara (ASN) dalam mengaktualisasi

---

<sup>1</sup>Atifah Ridhawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap" (Skripsi, Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).

<sup>2</sup>Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Dinamika Manajemen* 4 (2013), 104.

<sup>3</sup>Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 20.

diri untuk melakukan tugas serta fungsi kerja masing-masing. Organisasi yang dimaksud adalah instansi tempat ASN bekerja. Berhasilnya suatu instansi ditentukan oleh kinerja ASN yang berada pada rangkaian kerja dengan tujuan yang sama. Sikap atau perilaku ASN yang menguntungkan instansi tidak hanya ditumbuhkan dengan basis kewajiban formal saja namun juga sangat diperlukan perilaku tambahan diluar kewajiban formalnya atau disebut juga perilaku *extra-role* akan mendukung kepentingan instansi.<sup>4</sup>

Perilaku diluar kewajiban formal itu antara lain perilaku positif, mendukung instansi, memiliki moral baik, patuh terhadap peraturan dan prosedur instansi. Perilaku-perilaku pilihan masing-masing diri ASN ini disebut dengan perilaku kewarganegaraan atau dalam instansi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).<sup>5</sup> Hal ini sesuai dengan Robbins dalam penelitian Yuniar, dikatakan bahwa OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, namun sebagai perilaku pilihan atau inisiatif ASN yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, tetapi secara efektif mendukung berfungsinya instansi. Perilaku OCB yang baik dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis di mana saat ini tugas-tugas semakin banyak. OCB yang dimaksud seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat mereka bekerja, membantu sesama ASN,

---

<sup>4</sup>Risandy Pratiningtyas, "Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior : Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa" 1, no. 2 (2012): 59.

<sup>5</sup>Tri Rahmawati dan Arik Prasetya, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)" 48, no. 1 (2017): 98.

menghindari konflik yang tidak perlu, serta dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi.<sup>6</sup> Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa OCB mampu meningkatkan efektivitas serta kesuksesan instansi sebagai contoh penggunaan sumber daya optimal, biaya operasional rendah serta lebih cepat waktu penyelesaian pekerjaan.<sup>7</sup>

Sejalan dengan itu Organ dalam Titisari juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas dan secara sukarela, karena perilaku ini tidak diharuskan dalam persyaratan peran atau *job description* yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, namun hal ini menjadi pilihan personal.<sup>8</sup> Dengan hal ini Bateman dan Organ dalam penelitian Alif mendefinisikan perilaku kewarganegaraan sebagai perilaku terpisah dari peran inti performa kerja dan OCB ditekankan harus sebagai peran ekstra sekaligus peran yang berfungsi secara instansi.<sup>9</sup>

Perilaku OCB identik dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam yaitu keikhlasan. Perilaku ikhlas, yaitu bekerja dan beribadah semata-mata hanya karena Allah Swt, tidak mengharap agar mendapatkan imbalan maupun pujian. Seperti dalam Q.S. al An'am/6: 162.

---

<sup>6</sup>I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, dan Diana Rusmawati, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali" (Semarang, t.t.), diakses 23 Januari 2020.

<sup>7</sup>Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam" 1, no. 2 (2012): 141.

<sup>8</sup>Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jember: Mitra Wacana Media, 2014), 3.

<sup>9</sup>Abda Alif, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG" 6, no. 2 (2015): 293.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: *Katakanlah sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hanya untuk Allah Tuhan semesta alam.*<sup>10</sup>

Pekerja ikhlas seringkali bekerja lebih banyak dari pekerja lain, lebih serius serta lebih lama dari ASN lain, karena ingin memberikan yang terbaik untuk instansi tanpa mengharapkan imbalan tambahan, bahkan memberikan nilai lebih dari yang diharapkan instansi. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri sebagai bentuk rasa syukur pada Tuhan. Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih, tidak ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Bahkan mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaan bahkan membantu berbagai persoalan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan.<sup>11</sup>

OCB diperlukan dimana saja, selain perusahaan besar, OCB juga sangat dibutuhkan pada instansi-instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu instansi pemerintahan yang ada di Indonesia adalah Kementerian Agama. Kementerian Agama adalah instansi pemerintahan yang mengemban tugas dan fungsi pembangunan bidang agama dan pendidikan.

---

<sup>10</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 2007.

<sup>11</sup>Diana, "Jurnal Ekonomi dan Sosial," 144.

Secara khusus pembangunan bidang pendidikan yang menjadi tugas Kementerian Agama adalah Pendidikan umum berciri agama, Pendidikan agama, dan Pendidikan keagamaan. Sebagai penjabaran dari visi dan misi, Kementerian Agama menetapkan tujuan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya. Visi Kementerian Agama Kota Banjarmasin yaitu “Terwujudnya masyarakat kota Banjarmasin yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.<sup>12</sup>

Untuk mencapai visi tersebut maka setiap ASN Kementerian Agama Kota Banjarmasin diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin, kontinuitas, jujur, kemampuan kerja yang baik dalam *team work*, sikap sukarela dalam membantu baik sesama pegawai ataupun masyarakat sebagai pendukung agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan visi dan misi Kementerian Agama kota Banjarmasin. Akan tetapi fakta di lapangan tidak semua ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang sepenuhnya memiliki perilaku OCB, seperti yang ditemukan peneliti pada saat observasi selama melakukan Praktik Kerja Psikologi di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, sejak tanggal 24 Juli – 24 Agustus 2019, dari beberapa ASN masih ada yang kurang disiplin dalam menaati peraturan, hanya mengerjakan tugas formal yang sudah ditetapkan instansi dan menyampingkan perilaku OCB. Seperti hasil wawancara

---

<sup>12</sup>Biro Humas Data dan Informasi Kementerian Agama, “Sekilas Tentang Kementerian Agama” (Kementerian Agama), diakses 1 Januari 2020, <https://kemenag.go.id>.

dengan salah satu karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin bahwa masing-masing ASN sudah diberikan tugas sesuai dengan *Job Description* yang dibagi dengan jelas oleh ketua seksi (KASI) dan wajib untuk mengerjakan tugasnya.<sup>13</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela di luar pekerjaan formal yang sudah ditentukan tanpa mengharapkan imbalan, namun memberikan dampak bagi instansi secara efektif, efisien dan positif atau dapat disebut dengan perilaku ikhlas yang menjadi ukuran amal seorang muslim. Oleh sebab itu OCB perlu dibudayakan dalam sebuah instansi, karena banyak manfaat yang diperoleh organisasi ketika memiliki ASN dengan OCB yang tinggi. Maka penting bagi instansi untuk mempelajari dan mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan OCB ASN.

OCB dapat timbul dari beberapa faktor salah satunya komitmen organisasi. Ketika ASN mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansinya, maka ASN itu akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap instansi.<sup>14</sup> Seperti dalam penelitian Utaminingsih yang mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan ASN untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam instansi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran

---

<sup>13</sup>A dan Z, Karyawan Kementerian Agama Kota Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 22 Januari 2020.

<sup>14</sup>Vania Claresta Prabowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya" 1, no. 3 (2013): 3.

instansi.<sup>15</sup> Selain itu Jewell dan Siegall dalam penelitian Prabowo mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau sejauh mana seorang ASN memihak pada suatu instansi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam instansi itu.<sup>16</sup>

Tambrin juga memaparkan bahwa ASN yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, serta waktunya untuk instansi. ASN yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendahulukan kepentingan instansi daripada kepentingan dirinya sendiri, hal ini seseorang dapat disebut memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.<sup>17</sup> Penelitian mendukung lainnya menurut Mundiri ASN yang memiliki komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk mencapai dan melakukan visi yang diinginkan.<sup>18</sup> Begitu pula dengan penelitian Kurniawan, yang mengungkapkan bahwa saat ASN memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi, maka akan dengan sepenuh hati melakukan tindakan yang bertujuan memajukan instansi.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup>Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen* (Malang: UB Press, 2014), 143.

<sup>16</sup>Prabowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya," 2.

<sup>17</sup>M Tambrin, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening" 4, no. 2 (2018): 125.

<sup>18</sup>A Mundiri, "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren" 3, no. 1 (2015): 97.

<sup>19</sup>A Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung" 15, no. 1 (2015): 89.

Selain itu OCB erat kaitannya dengan kepribadian, secara umum kepribadian adalah satu pola watak (*trait*) yang relatif permanen, serta sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. *Trait* memberikan kontribusi untuk perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku itu di setiap situasi. *Trait* dimiliki oleh seluruh individu namun polanya selalu berbeda antara seseorang dengan yang lainnya. Karena itu masing-masing individu, meskipun mirip dengan yang lain, namun tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik.<sup>20</sup>

Hal ini membuat kepribadian perlu diteliti lebih dalam mengenai pengaruhnya terhadap OCB khusus dengan menggunakan *Big Five Personality* atau lima besar kepribadian. Salah satu metode yang dikenal dalam dunia psikologi untuk menginterpretasikan kepribadian seseorang dengan lingkungan pekerjaan yaitu kepribadian *Big Five*.<sup>21</sup> Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh *the big five personality* terhadap OCB. Seperti pada penelitian Natalisa dan Agustini yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB.<sup>22</sup> Selain itu dalam penelitian Titisari juga menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang

---

<sup>20</sup>Roby Sambung dan Iring, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)" 3, no. 1 (2014): 4.

<sup>21</sup>Roji Ellandi, Erwin Budi Setiawan, dan Fida Nirmala Nugraha, "Prediksi Kepribadian Big Five Dengan Term-Frequency Inverse Document Frequency Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Pada Twitter" 6, no. 2 (2019): 9955.

<sup>22</sup>Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani, "Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun" 15, no. 1 (2015): 2.



memainkan peran penting pada seorang ASN yang akan menunjukkan OCB.<sup>23</sup>

Penelitian Purba dan Seniati juga mengatakan bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri ASN dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini yaitu kelima *trait* dalam kepribadian lima besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB serta dimensinya. Pengaruh yang signifikan dari *trait* kepribadian lima besar terhadap OCB dalam penelitian ini disebabkan karena ASN Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan “rasa” dibandingkan rasio serta menempatkan kepentingan orang lain diatas kepentingan-kepentingan pribadi.<sup>24</sup> ASN dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* adalah ASN yang suka hidup berkelompok, suka berteman, aktif, terbuka, hangat, suka menolong, berhati lembut, tepat waktu, teliti, bertanggung jawab, rapi, rileks, tidak mudah emosional, kreatif serta ingin tahu. Sedangkan ASN karakteristik rendah adalah yang suka menyendiri, penakut, tidak ramah, pendiam, pendendam, sinis, lemah, emosional, depresi dan konvensional.<sup>25</sup> Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

---

<sup>23</sup>Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, 21–22.

<sup>24</sup>Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior” 8, no. 3 (2004): 108–9.

<sup>25</sup>Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani, “Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun,” 52.

secara mendalam dan dibuktikan secara empiris dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?
4. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?
5. Bagaimana tingkat kepribadian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?

6. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin?

### C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
3. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
4. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
5. Mengetahui tingkat kepribadian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
6. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Di samping ingin mencapai tujuan, diharapkan dengan melakukan penelitian ini dapat memberi manfaat untuk beberapa aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan pada teori psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi. Selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran pada instansi agar dapat mengimplementasikan OCB dan komitmen organisasi, karena sangat baik apabila diaplikasikan oleh ASN serta meningkatkan kualitas kepribadian ASN sesuai dengan yang diharapkan instansi untuk mempertahankan kualitas instansi.

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional yaitu suatu definisi terkait variabel diamati. Agar pemahaman dalam penelitian ini tidak bias dan ambigu.<sup>26</sup> Maka definisi istilah dalam penelitian ini yaitu:

---

<sup>26</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), 75.

## 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mowday yaitu kekuatan individu serta keterlibatannya dalam sebuah organisasi, termasuk didalamnya kepercayaan, dukungan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan yang tinggi dalam memelihara keanggotaan organisasi dan upaya sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.<sup>27</sup> Komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer yaitu kelekatan emosi, identifikasi serta keterlibatan individu dengan organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* dan *Affective Commitment*.<sup>28</sup>

Uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dalam penelitian diartikan sebagai rasa tanggung jawab seorang ASN terhadap instansinya. Komitmen organisasi tidak sekedar menjadi karyawan saja, namun lebih dari itu seorang ASN berusaha dan berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan instansi kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin.

## 2. Kepribadian

Kepribadian menurut Colquitt dalam Feist mengacu pada struktur dan kecenderungan dalam diri seseorang yang menjelaskan pola

---

<sup>27</sup>Richard T Mowday, Richard M Steers, dan Lyman W Porter, "The Measurement of Organizational Commitment," 1979, 3-4.

<sup>28</sup>John P Meyer dan Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" 1, no. 1 (t.t.): 1.

karakteristik, cara berpikir, emosi serta perilaku seseorang.<sup>29</sup> Mc Crae dan Costa berpendapat bahwa sifat dari kepribadian yaitu bipolar serta mengikuti distribusi lonceng Maksudnya, sedikit orang yang memiliki skor pada titik item, sehingga kebanyakan orang akan memiliki skor yang berada dekat dengan titik tengah dari setiap sifat karna dapat terbentuk dari sifat bawaan, pengalaman masa kecil, dimodifikasi oleh penyakit atau intervensi psikologis, namun dalam suatu periode kehidupan dapat menentukan potensi dan arah dari orang tersebut.<sup>30</sup> Untuk menguji stabilitas dan struktur kepribadian Mc Crae dan Costa menggunakan “Lima faktor” yaitu (OCEAN):

- a. *Openness* (O) keterbukaan terhadap pengalaman. Secara konsisten setiap manusia akan mencari pengalaman yang berbeda, orang yang memiliki sifat seperti ini akan memiliki skor yang tinggi pada keterbukaan. Orang yang memiliki skor tinggi pada keterbukaan ini biasanya adalah orang yang kreatif, imajinatif, rasa penasarannya yang tinggi, sebaliknya yang memiliki skor rendah biasanya tidak terlalu penasar terhadap hal baru.
- b. *Conscientiousness* (C) kesadaran. Menggambarkan seseorang yang teratur, terorganisir, terkontrol, serta memiliki disiplin diri. Orang yang memiliki skor tinggi pada aspek ini biasanya

---

<sup>29</sup>Ilham Fahmi, “Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Karawang,” t.t., 115–16.

<sup>30</sup>Jess Feist, Gregory J Feist, dan Tomi-Ann Roberts, *Teori Kepribadian Terj. Theories of Personality 8 Ed*, trans. oleh RA Hadwitia Dewi Pertiwi (Jakarta: Salemba Humanika, 2017), 39–39.

merupakan seseorang yang tepat waktu, berhati-hati, pekerja keras. Sebaliknya yang memiliki skor rendah biasanya tidak teratur, pemalas, ceroboh, tidak memiliki tujuan dan lebih mudah menyerah jika mendapat kesulitan.

- c. *Extraversion (E)* seseorang yang memiliki kecenderungan penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara dan menyenangkan. Sebaliknya yang mempunyai skor rendah cenderung pendiam dan pasif.
- d. *Agreeableness (A)* keramahan, perbedaan antara seseorang yang memiliki kelembutan hati dan sebaliknya. Biasanya yang memiliki skor tinggi pada aspek ini adalah orang yang mudah percaya, pengalah, murah hati, yang memiliki perilaku baik dan yang memiliki skor rendah cenderung penuh curiga dan pelit.
- e. *Neuroticism*, Seseorang yang memiliki skor rendah pada aspek ini biasanya cenderung penuh dengan kecemasan, tempramental, emosional yang rentan mengarah kepada stres. Sedangkan sebaliknya yang memiliki skor tinggi pada aspek ini biasanya tenang, tidak emosional dan tidak tempramental.<sup>31</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas maka kepribadian dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai karakteristik atau perilaku ASN dalam bekerja di kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin.

---

<sup>31</sup>Robert R MC Crae dan Paul T Costa Jr, "Heritabilities of Common and Measure-Specifics Components of The Big Five Personality Factors" 32 (1998): 432.

### 3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku bebas individu, yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal namun secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi instansi. Bersifat bebas dan secara sukarela, karena perilaku ini tidak diharuskan dalam persyaratan peran atau *job description* yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan instansi, namun hal ini menjadi pilihan personal. Pada penelitian ini OCB diukur menggunakan aspek yang pertama kali dikemukakan oleh Organ, antara lain *Altruism*, *Conscientiousness (compliance)*, *Sportsmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.<sup>32</sup>

Dari uraian di atas maka OCB pada penelitian ini dapat diartikan sebagai perilaku sukarela ASN dalam bekerja untuk membantu sesama rekan kerja demi tercipta lingkungan kerja yang nyaman di kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin tanpa mengharapkan imbalan.

## **F. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Anindyari Saputra, Luh Indrayani dan I Wayan Suwendra, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja

---

<sup>32</sup>Dennis W Organ, “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time” 10, no. 2 (1997): 90.



dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Liberty Dive Resort Di Tulamben”. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Persamaan terletak pada variable bebas yaitu komitmen organisasi dan variable terikat OCB. Perbedaan, dalam penelitian Saputra, Indrayani dan Suwendra ini memiliki tiga variabel bebas yaitu tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, selain itu subjek yang digunakan yaitu karyawan Liberty Dive Resort Di Tulamben. Sedangkan dalam penelitian ini hanya memiliki dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepribadian dan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Restin Meilina, Universitas Nusantara PGRI Kediri pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan BRI Kediri”. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Kediri; 2) tidak terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan

terhadap komitmen organisasi karyawan BRI Kanca Kediri; 3) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 4) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 5) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB karyawan BRI Kanca Kediri; 6) secara tidak langsung karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Kediri. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan variabel terikat OCB. Perbedaan terletak pada subjek penelitian, dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan hanya memiliki dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kepribadian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Fahmi, Universitas Singaperbangsa pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Karawang”. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik

analisis jalur, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu kepribadian dan variabel terikat OCB. Perbedaan dalam penelitian Fahmi subjek yang digunakan yaitu Guru SMA Negeri Kabupaten Karawang, selain itu metode yang digunakan yaitu metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Sedangkan dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun pada tahun 2015 dengan judul “Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun”. Penelitian ini menggunakan penelitian kausal, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi. Persamaan terletak pada variabel bebas yaitu *the big five personality* (kepribadian) dan variabel terikat OCB. Perbedaan dalam penelitian Soepono dan Veronika yaitu memiliki satu variabel bebas yaitu *the big five personality* dan dua variabel terikat yaitu OCB dan kinerja, subjek yang digunakan yaitu perawat RS Santa Clara Madiun serta jenis penelitian

yang digunakan yaitu penelitian kausal. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki dua variable bebas yaitu komitmen organisasi dan kepribadian serta hanya memiliki satu variabel terikat yaitu OCB, subjek yang digunakan adalah ASN di Lingkungan Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dan penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.

## G. Hipotesis

Dugaan-dugaan sementara permasalahan penelitian yang disebut hipotesis<sup>33</sup> diajukan pada penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis Kerja (Ha)
  - a. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
  - b. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin
  - c. Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil

---

<sup>33</sup>Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2 ed. (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 46.

Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin

2. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.
- c. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab agar mempermudah penulisan hasil dari penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bab pertama, berisi beberapa alasan penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian yang dikemukakan dalam latar belakang. Kemudian rumusan masalah, tujuan serta signifikansi penelitian, definisi

operasional, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian dibuat untuk mempertegas masalah yang diungkap.

2. Bab kedua landasan teori, pemaparan landasarn teori yang digunakan untuk penjelasan pengertian dan komponen dari masing-masing variabel.
3. Bab tiga metode penelitian, berisi jenis, lokasi, subjek dan objek penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, data dan sumber data, validitas serta reliabilitas, teknik pengelolaan dan analisis data penelitian.
4. Bab empat adalah pembahasan, pada bab ini berisi laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi, hasil uji instrumen, hasil analisis data dan interpretasi terdiri dari uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, uji hipotesis serta kategorisasi skala instrumen. Uraian penjelasan pembahasan hasil dan keterbatasan penelitian.
5. Bab lima adalah penutup yang berisi kesimpulan serta saran-saran sebagai penutup dari uraian-uraian penelitian.