

ABSTRAK

**HUBUNGAN ANTARA *SELF DISCLOSURE* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS I TANJUNG EMAS SEMARANG**

Lintang Kinasih

15000121130176

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: lintangkinasih557@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antara *self disclosure* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan penyebaran skala Likert kepada 89 responden. Skala *self disclosure* disusun berdasarkan lima dimensi yang dikemukakan oleh DeVito (2011), yaitu *amount*, *valence*, *accuracy and honesty*, *intention*, dan *intimacy*. Sementara itu, OCB diukur berdasarkan lima dimensi menurut Organ dkk. (2006), yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Hasil analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self disclosure* dan OCB ($r_s = 0,475$; $p = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self disclosure* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditampilkan.

Kata Kunci: *self disclosure*; *organizational citizenship behavior*; pegawai sektor publik

ABSTRACT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF DISCLOSURE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG
EMPLOYEES AT THE KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN KELAS I TANJUNG EMAS SEMARANG**

Lintang Kinasih

15000121130176

Faculty of Psychology, Diponegoro University

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: lintangkinasih557@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between self disclosure and organizational citizenship behavior (OCB) among employees of Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. A quantitative approach was employed using a survey method involving 89 respondents. The self disclosure scale was based on five dimensions proposed by DeVito (2011): amount, valence, accuracy and honesty, intention, and intimacy. OCB was measured using five dimensions proposed by Organ et al. (2006): altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue. The results of a Spearman's Rho correlation analysis revealed a significant positive relationship between self disclosure and OCB, with a correlation coefficient of $r_s = 0.475$ and a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). These findings suggest that enhancing self disclosure may be a critical strategy for fostering OCB among employees in public sector organizations.

Keywords: self disclosure; organizational citizenship behavior; public sector employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dapat berfungsi secara efektif apabila memiliki pegawai dengan kinerja yang optimal serta berperilaku sesuai standar dan tuntutan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Organisasi menuntut pegawainya untuk mampu memenuhi standar tugas yang diberikan atau biasa disebut dengan *in role* (Lestari & Ghaby, 2018). Di luar itu, organisasi juga berharap pegawainya dapat berperilaku lebih dari sekedar melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peran formal mereka. Perlu adanya koordinasi dalam aktivitas yang saling terhubung antar pegawai demi terselesaikannya tanggung jawab individu dan terpeliharanya kenyamanan serta sikap toleransi. Pegawai diharapkan dapat menunjukkan perilaku tambahan atau dikenal sebagai *extra role behavior* (Amanda dalam Dewinda & Annisa, 2019).

Kesadaran akan pentingnya sikap toleransi dan pemahaman antar anggota saat berinteraksi di organisasi atau lingkungan kerjanya seringkali dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* diperkenalkan pertama kali pada bidang keilmuan oleh Organ pada tahun 1983. Di dalam penjelasannya, Organ mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku inisiatif dalam diri pegawai yang dilakukan tanpa mengharapkan apapun dan tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaan secara formal. Pendapat lain mengenai *organizational citizenship behavior* dikemukakan oleh

Robbins & Judge (2008) yaitu sebuah perilaku diskresioner atau kebebasan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan yang bukan termasuk tanggung jawab pekerjaannya dimana individu tersebut melakukan kegiatan dan ikut serta dalam mendukung lingkungan formal maupun sosial di tempat kerja. Organ dkk pada tahun 2006 menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah perilaku individu yang bebas (*discretionary*) dan tidak tercakup secara langsung dalam bentuk penghargaan formal. Perilaku *organizational citizenship behavior* kemudian dapat mendorong efektivitas fungsi organisasi secara keseluruhan (Hendrawan dkk., 2019). *Organizational citizenship behavior* merujuk pada sebuah tindakan yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela dan bukan berdasarkan atas tuntutan kerja yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan seseorang di lingkungan kerjanya (Robbins & Judge dalam Said dkk., 2021). Adanya perilaku *organizational citizenship behavior* diharapkan mampu mempengaruhi dinamika dalam lingkungan kerja melalui sikap menghargai dan toleransi yang dilakukan antar pegawai (Abrar & Isyanto, 2019).

Organisasi maupun instansi meyakini perlu adanya pengupayaan kinerja individu yang maksimal karena kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja tim yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan (Mukti dkk., 2022). *Organizational citizenship behavior* pada pegawai secara keseluruhan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Organ, 2018). Semakin banyak anggota organisasi yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, semakin besar pula kemungkinan organisasi untuk mencapai efisiensi operasional dan produktivitas

yang lebih tinggi (Organ, 2018). Pendapat tersebut semakin menegaskan bahwa *organizational citizenship behavior* pegawai, terutama yang bersifat kolektif mampu memberikan berbagai keuntungan bagi instansi.

Menurut Podsakoff dkk. (2000), *organizational citizenship behavior* memberikan banyak dampak positif seperti meningkatkan produktivitas pegawai, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menjaga fungsi kelompok, meningkatkan efektivitas koordinasi dalam tim, meningkatkan kemampuan pada organisasi dalam menarik dan menjaga pegawai berkualitas, memperkuat stabilitas organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan (Kusumajati, 2014). Pendapat tersebut kemudian diperkuat dengan adanya data-data dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Abrar & Isyanto (2019), Anwar (2021), dan Elfandari dkk. (2024) bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Organ dkk. (2006), *organizational citizenship behavior* dapat terjadi apabila terpenuhinya dimensi-dimensi yang menyusunnya yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* adalah suatu perilaku saling menolong antar pegawai secara sukarela ketika rekan kerjanya mengalami kesulitan. *Conscientiousness* ditunjukkan dengan perilaku patuh pada peraturan dan menyelesaikan tanggung jawab melebihi target di tempat kerja yang telah disepakati sebelumnya. *Sportsmanship* yaitu dimensi yang terlihat dari penerimaan terhadap kondisi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa menunjukkan sikap protes. *Courtesy* berfokus

pada perilaku individu dalam menjaga hubungan interpersonal dengan individu lain dalam organisasi untuk menghindari masalah-masalah yang mungkin timbul. Dimensi terakhir yaitu *civic virtue* yang merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan rutin maupun non-rutin di organisasi guna menciptakan citra positif bagi organisasi itu sendiri.

Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat terlihat dari bentuk nyata pada pegawai dalam memberikan pertolongan, secara sukarela mengerjakan tugas-tugas yang bukan merupakan jobdesk utamanya, dan mengikuti ketentuan yang berlaku di tempat kerja (Organ & Konovski dalam Naway, 2018). Perilaku ini dapat terjadi apabila pegawai merasa puas jika ia mampu berkontribusi lebih untuk organisasi tempatnya bekerja (Said dkk., 2021). Setyawanti (2012) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai berperilaku sebagai makhluk sosial. *Organizational citizenship behavior* dapat mengatur ketergantungan antar unit kerja, sehingga akan meningkatkan pencapaian hasil kolektif dan mengurangi kebutuhan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya langka pada fungsi pemeliharaan yang sederhana. (Podsakoff dkk. dalam Kim, 2007). Perilaku *organizational citizenship behavior* berperan penting dalam produktivitas dikarenakan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga terciptanya kepuasan kerja pada pegawai (Kurniawan & Rositasari, 2022). Pegawai dengan tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi akan memperlihatkan perilaku di luar peran dan kewajibannya tanpa mengharapkan apapun dan hanya berniat untuk berkontribusi lebih pada kemajuan dan keberlanjutan organisasi (Herfina & Wulandari, 2019).

Organizational citizenship behavior dapat tercipta apabila adanya hubungan interpersonal yang baik antar pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wuisan & Pangemanan (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan interpersonal dan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Jamkrindo Manado. Hubungan interpersonal merujuk pada hubungan antara dua orang atau lebih yang saling bergantung dan memiliki pola interaksi secara konsisten (Setiawan dalam Nurrachmah, 2024). Hubungan interpersonal mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia di ranah pribadi maupun profesional (Nurrachmah, 2024). Menurut Robbins (2002), hubungan interpersonal memiliki manfaat yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi yaitu peningkatan produktivitas kerja (Rahman dkk., 2019). Selain itu, hubungan interpersonal dapat mencegah timbulnya konflik antar individu yang dapat menghambat aktivitas organisasi (Rahman dkk., 2019). Penelitian oleh Supriyadi (2016) menghasilkan data hasil penelitian berupa adanya pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja (Rahman dkk., 2019). Hubungan interpersonal di tempat kerja ini dapat diwujudkan apabila pegawai dapat saling menghargai, menunjukkan loyalitas dan toleransi, membangun keakraban serta memiliki sikap terbuka satu sama lain (Effendy 2008 dalam Rahman dkk., 2019). Pegawai dengan sikap terbuka antar sesama dalam mengungkapkan informasi kepada individu lain tentu memiliki pengaruh besar terhadap terciptanya hubungan interpersonal yang efektif (Dumas dkk., 2008).

Pengungkapan diri atau *self disclosure* memiliki peran yang besar dalam mendukung perkembangan hubungan antar individu. Pengungkapan diri berupa pertukaran informasi pribadi, perasaan, dan pemikiran secara terbuka akan memudahkan individu dalam berinteraksi dengan individu yang lain. *Self disclosure* yang ada dalam seseorang akan menunjang kemampuan berkomunikasi secara terbuka dan transparan sehingga dapat menjaga hubungan interpersonal yang positif (Walgito dalam Kusumaningtyas & Rahmandani, 2023). Apabila seseorang bersedia mengungkapkan dirinya kepada orang lain, maka akan timbul rasa saling percaya, memperkuat kedekatan emosional, dan mendorong pemahaman yang mendalam antara pihak yang terlibat (Septiani dkk., 2019).

Altman dan Taylor (1973) mendefinisikan *self disclosure* sebagai kemampuan individu untuk menyampaikan informasi pribadi tentang dirinya kepada individu lain dengan tujuan untuk memiliki hubungan yang lebih dekat (Septiani dkk., 2019). Informasi ini meliputi berbagai aspek kehidupan pribadi, mulai dari pengalaman hingga perasaan dan pikiran yang mendalam (Achmad & Nurhadianti, 2022). *Self disclosure* melibatkan proses pengungkapan tentang informasi dalam diri yang sifatnya pribadi dan biasanya disembunyikan dari orang lain (DeVito dalam Andrian dkk., 2022). Pendapat lain mengenai *self disclosure* yaitu sebuah proses dimana individu secara verbal atau non verbal berkomunikasi dengan individu lain untuk menyampaikan informasi pribadi yang sebelumnya tidak diketahui (Hargie dalam Nurdin dkk., 2023).

Secara umum, *self disclosure* berfungsi sebagai jembatan penghubung antar individu untuk mencapai hubungan yang lebih berarti dan saling mendukung.

Kemampuan *self-disclosure* berkontribusi pada berbagai aspek perkembangan diri. Saat mengungkapkan informasi pribadi, seseorang dapat lebih memahami perilaku dan pola pikirnya, yang pada akhirnya meningkatkan kesadaran diri. Selain itu, *self-disclosure* juga berperan dalam membangun penerimaan diri yang lebih baik, menciptakan komunikasi yang lebih efektif dan bermakna, serta memperkuat hubungan interpersonal melalui keterbukaan dan kepercayaan yang lebih dalam dengan orang lain. Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Gainau pada tahun 2009 yang menunjukkan bahwa *self disclosure* merupakan kunci untuk berhubungan sosial dengan orang-orang di sekitar. Individu dengan kemampuan *self disclosure* cenderung mampu mengungkapkan diri secara tepat yang tercermin dalam kemampuan penyesuaian diri, tingkat kepercayaan diri dan kompetisi yang lebih tinggi. Selain itu, individu dengan *self disclosure* yang baik akan lebih dapat diandalkan, memiliki sikap positif, menunjukkan kepercayaan terhadap orang lain, bersikap objektif, dan memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi (Nugrahwati & Dewi, 2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Hartini & Chelsia (2021) menyebutkan bahwa *self disclosure* memiliki sejumlah manfaat dan dampak positif dalam konteks hubungan interpersonal antar rekan kerja. Pertama, *self disclosure* berfungsi sebagai fondasi bagi hubungan yang sehat antar individu. Pengungkapan perasaan, pikiran, hingga pengalaman pribadi antar rekan kerja akan membentuk ikatan yang kuat serta meningkatkan kepercayaan dan pengertian. Kedua, semakin tinggi sikap terbuka seseorang terhadap rekan kerjanya, semakin besar peluang rekan kerja tersebut akan merasa nyaman dan dihargai. Ketiga, individu yang memiliki

kecenderungan untuk membuka diri kepada orang lain sering kali menunjukkan karakteristik positif seperti kompetensi, keterbukaan, ekstroversi, fleksibilitas, adaptabilitas, dan kecerdasan. Keempat, pengungkapan diri kepada orang lain memungkinkan terjadinya komunikasi yang lebih mendalam. Terakhir, sikap membuka diri juga mencerminkan kemampuan untuk bersikap realistis dalam menyampaikan informasi pribadi, yang berkontribusi pada hubungan yang lebih autentik dan saling percaya. Jadi, *self disclosure* di tempat kerja adalah proses mengungkapkan informasi pribadi kepada rekan kerja, atasan, atau bawahan yang bertujuan membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat kerja sama tim.

Pengungkapan diri harus dilakukan dengan kejujuran, ketulusan, dan keaslian untuk mencegah munculnya kesalahpahaman dan meningkatkan integritas dalam hubungan. Selain itu, *self disclosure* dapat berperan dalam mengatasi konflik. Pada konteks ini, penyelesaian konflik dapat diselesaikan dengan cara pihak yang terlibat dalam konflik akan mengungkapkan keresahan yang dialaminya kepada pihak lain sehingga dapat ditemukan titik terang penyelesaian masalah tersebut melalui rasa percaya dan perasaan terbuka. Nugroho (2013) menyatakan bahwa rasa percaya dan perasaan saling terbuka antar pihak-pihak yang terlibat akan mendorong terselesaikannya konflik yang terjadi (Zwagery dkk., 2024). Pengungkapan diri yang dilakukan secara efektif dapat memperngaruhi hubungan interpersonal ke arah positif dan membuat lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya, *self disclosure* mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal ini kemudian akan menciptakan budaya kerja positif bagi organisasi yang merupakan salah satu faktor dari *organizational citizenship behavior* (Dumas dkk., 2008). Selain berperan dalam menciptakan budaya organisasi positif, *self disclosure* juga memiliki dampak terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja. Individu yang merasa didengar, dihargai, dan memiliki ruang untuk terbuka kepada rekan kerja cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya (Repetti dalam Dumas dkk., 2008). Kepuasan kerja ini pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi untuk berkontribusi lebih bagi organisasi, termasuk melalui perilaku ekstra seperti *organizational citizenship behavior* (Fathiyah & Pasla, 2021). Dengan kata lain, *self disclosure* dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan emosional dan psikologis pegawai, yang menjadi pondasi penting bagi kemunculan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Instansi pemerintah memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan swasta karena adanya birokrasi yang terstruktur dan terikat pada peraturan pemerintah. Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik bertugas melaksanakan kebijakan publik berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. ASN berhak mendapatkan gaji, tunjangan, hingga fasilitas dan juga jaminan pensiun maupun jaminan hari tua. Selain itu, ASN juga diberikan kesempatan untuk mengajukan cuti, perlindungan dan juga

pengembangan kompetensi. Ditilik dari pendapat Luthans (dalam Rostiawati, 2020), gaji dan fasilitas kerja yang terbilang cukup menunjang diharapkan dapat menjadikan ASN selaku pelayan publik untuk menunjukkan kinerja maksimal.

Saat ini, instansi pemerintah menghadapi tantangan terkait citra negatif pelayanan publik yang telah melekat pada lembaga-lembaga di Indonesia (Nugraha dkk., 2020). Citra negatif tersebut disebabkan karena kinerja organisasi yang kurang memuaskan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi (Abrar & Isyanto, 2019). Data yang ditunjukkan dari penelitian Bur & Bakar (2023) menunjukkan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* pada pegawai di sektor publik (ASN) memiliki tingkat yang lebih rendah dibandingkan karyawan swasta. Permasalahan ini perlu diteliti lebih jauh karena dengan adanya hak-hak yang diberikan pada ASN menjadi salah satu faktor pendorong ASN untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Tanjung Emas Semarang merupakan salah satu instansi pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Instansi ini bertugas melaksanakan pemberian pelayanan lalu lintas angkutan laut, keamanan & keselamatan pelayaran di perairan pelabuhan untuk memperlancar angkutan laut. Saat ini, KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang memiliki 166 pegawai yang terbagi di Bagian Tata Usaha, Bidang Status Hukum

dan Sertifikasi Kapal, Bidang Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli, serta Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhan.

Penggalian data awal yang dilakukan oleh peneliti melalui studi dokumen dan wawancara menemukan adanya keluhan dari pegawai berupa tanggung jawab yang diemban oleh pegawai KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang membuat pegawai merasa jenuh. Selain itu, data statistik yang menunjukkan adanya peningkatan target setiap tahun turut menambah tekanan para pegawai. Besarnya tuntutan pekerjaan seringkali mendorong pegawai KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang untuk mengambil cuti. Akan tetapi, target-target tersebut terus tercapai seperti yang tertulis pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2023, secara umum Rencana Kerja Kantor KSOP Kelas I Tanjung Emas tahun 2023 sudah terealisasi dengan baik berdasarkan anggaran DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) tahun 2023 dengan persentase 99,55%. Keberhasilan ini tentu dipengaruhi oleh komitmen, dedikasi, dan dukungan dari anggota organisasi. Pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang menunjukkan perilaku tolong menolong antar pegawai dalam konteks profesional sehingga, target-target tersebut dapat tercapai dengan baik. Apabila terdapat pegawai yang mengajukan cuti, rekan-rekan kerja dengan tanggung jawab serupa akan menggantikan tugasnya secara sukarela yang didasarkan oleh perasaan tanggung jawab.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang menunjukan adanya cerminan dari aspek *organizational citizenship behavior* seperti *altruism* yang ditunjukan dari tolong menolong tanpa mengharapkan imbalan, aspek *sportsmanship* yaitu sikap toleransi

terhadap kebijakan yang tidak sesuai, dan juga *courtesy* yang ditunjukkan dari sikap menjaga hubungan baik antar rekan kerja. Namun, pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang masih belum dapat sepenuhnya mematuhi peraturan yang berlaku dan kurang menunjukkan sikap untuk mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan. Sikap-sikap seperti kedisiplinan, komitmen, dan juga integritas belum ditunjukkan dari pegawai Kantor KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. Perilaku tersebut disebabkan karena target dari Rencana Strategis (Renstra) yang tergolong cukup berat sedangkan, pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang masih memiliki tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan kantor. Maka dari itu, para pegawai memilih untuk menyelesaikan pekerjaan hanya berpatok pada *jobdesk* yang sudah ada. Beberapa pegawai juga menyatakan kurangnya keterlibatan di organisasi, kurangnya dilibatkan pada setiap kegiatan dan juga dalam kesempatan memberikan masukan atau ide untuk kemajuan organisasi. Perilaku tersebut berbanding terbalik dengan aspek *conscientiousness* yang menekankan pada ketaatan anggota organisasi terhadap peraturan dan aspek *civic virtue* yaitu keterlibatan anggota organisasi terhadap aktivitas yang ada pada organisasi.

Citra baik pada instansi pemerintah dapat diwujudkan dengan adanya peningkatan kinerja pegawai. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dicapai dengan adanya tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat kesenjangan antara hak-hak yang didapatkan oleh ASN dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki. Adanya hak-hak ASN yang terpenuhi tidak menjadikan ASN memiliki tingkat

organizational citizenship behavior yang lebih tinggi dibandingkan karyawan swasta (Bur & Bakar, 2023). Sejauh ini, penelitian-penelitian yang ada sebelumnya hanya menunjukkan adanya keterkaitan positif antara *organizational citizenship behavior* dengan hubungan interpersonal dan juga keterkaitan antara *self disclosure* dengan hubungan interpersonal. Adanya kesenjangan dan kekurangan informasi tersebut mendorong peneliti untuk menelusuri lebih lanjut hubungan antara *self disclosure* dengan *organizational citizenship behavior* terhadap pegawai di instansi pemerintah khususnya di Kantor KSOP Kelas 1 Tanjung Emas Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “Apakah terdapat hubungan antara *Self Disclosure* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis Hubungan antara *Self Disclosure* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang Hubungan antara *Self Disclosure* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh *self disclosure* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian yaitu pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang, penelitian ini berguna untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan memahami adanya hubungan antara *self disclosure* dengan *organizational citizenship behavior*.
- b. Bagi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang, penelitian ini dapat digunakan untuk mempertimbangkan cara meningkatkan *organizational citizenship behavior*, menyusun solusi untuk masalah yang berkaitan dengan *organizational citizenship*

behavior, serta memahami hubungan antara *self disclosure* dengan *organizational citizenship behavior*.

- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian berikutnya untuk mempertimbangkan cara meningkatkan *organizational citizenship behavior* melalui *self disclosure*.