

**HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA ANGGOTA MARKAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH**

**Farisha Dian Prabaningtyas**  
15000123410019

**Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro**  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: [farishadian07@gmail.com](mailto:farishadian07@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan *Big Five Personality Traits* dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Markas Kepolisian Daerah Jawa Tengah berdasarkan *Social Exchange Theory*. Penelitian dilatarbelakangi oleh terbatasnya kajian mengenai perilaku ekstra-peran dalam organisasi penegak hukum yang memiliki struktur hierarkis, birokratis, dan regulasi kerja yang ketat. Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional digunakan pada populasi 815 personel aktif. Sebanyak 262 personel dipilih melalui *disproportionate stratified random sampling* berdasarkan perhitungan Isaac dan Michael. Data dikumpulkan menggunakan Skala OCB, Skala POS, dan Skala *Big Five Personality Traits* yang telah dimodifikasi serta melalui *expert judgement*. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh dimensi *Big Five Personality Traits* dan POS tidak berhubungan secara signifikan dengan OCB. Evaluasi distribusi data menunjukkan adanya indikasi *restriction of range*, yang ditandai oleh pemusatan skor responden pada kategori sangat tinggi sehingga variasi antarindividu menjadi terbatas dan berpotensi memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi kepolisian yang terstruktur dan berorientasi pada kepatuhan, OCB kemungkinan tidak hanya berkaitan dengan karakteristik kepribadian maupun persepsi dukungan organisasi, tetapi juga dengan faktor institusional seperti kepatuhan terhadap regulasi, loyalitas organisasi, dan internalisasi nilai *esprit de corps*. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel kontekstual yang lebih spesifik terhadap karakteristik organisasi penegak hukum.

**Kata kunci:** *Organizational citizenship behavior*, Kepolisian, *Restriction of range*

**HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA ANGGOTA MARKAS KEPOLISIAN DAERAH JAWA TENGAH**

**Farisha Dian Prabaningtyas**  
15000123410019

**Faculty of Psychology Diponegoro University**  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: [farishadian07@gmail.com](mailto:farishadian07@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aimed to examine the relationships between the *Big Five Personality Traits* and *Perceived Organizational Support* (POS) with *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among personnel at the Central Java Regional Police Headquarters, drawing on *Social Exchange Theory*. The study was motivated by the limited empirical evidence regarding extra-role behavior within law enforcement organizations characterized by hierarchical structures, bureaucratic procedures, and stringent work regulations. A quantitative correlational design was employed with a population of 815 active personnel. A total of 262 participants were selected using *disproportionate stratified random sampling* based on the Isaac and Michael sample size calculation. Data were collected using the OCB Scale, POS Scale, and *Big Five Personality Traits* Scale, all of which were modified and subjected to expert judgment. The relationships among the study variables were examined using *Structural Equation Modeling* (SEM). The findings indicated that none of the *Big Five Personality Traits* dimensions nor POS was significantly associated with OCB. Further examination of the score distributions suggested a possible *restriction of range*, as participants' scores were heavily concentrated in the very high category, resulting in limited interindividual variability and potentially attenuating the observed relationships among variables. These findings suggest that, within a highly structured and compliance-oriented police organization, OCB may be associated not only with personality characteristics and perceived organizational support but also with institutional factors such as regulatory compliance, organizational loyalty, and the internalization of *esprit de corps*. Future studies should examine contextual variables that are more specific to the characteristics of law enforcement organizations.

**Keyword:** *Organizational citizenship behavior, Kepolisian, Restriction of range*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

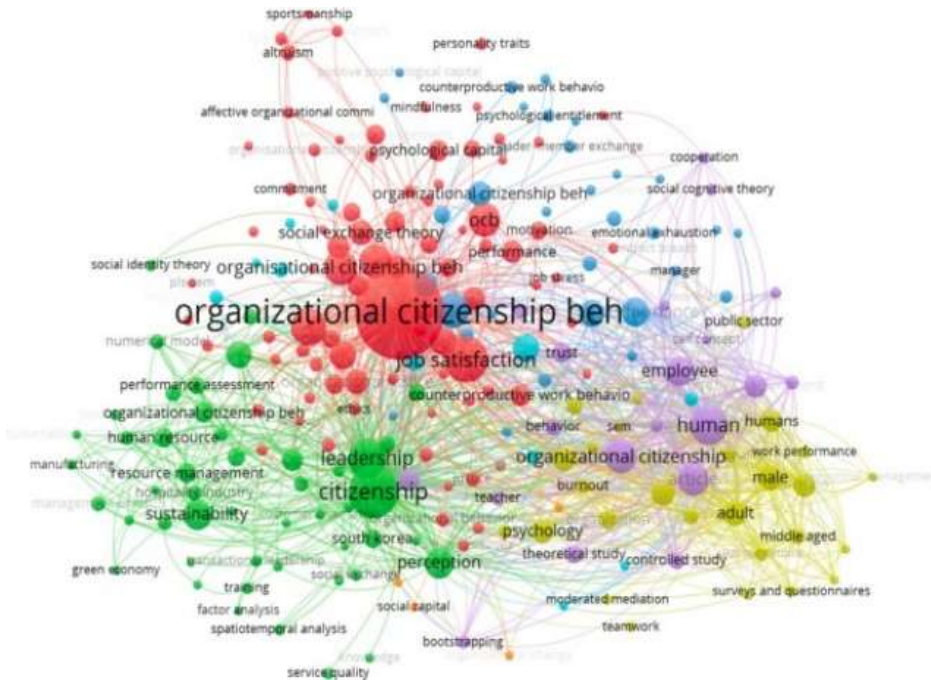
### **A. Latar Belakang**

*Organizational citizenship behavior* nantinya bertajuk atas penyebutan OCB merupakan topik menarik yang dibahas pada berbagai setting dalam 10 tahun terakhir. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil bibliometrik berbasis data scopus dengan rentang waktu 2014-2024. Penelitian yang berkaitan dengan OCB menekankan mengenai tingkah laku sukarela karyawan di mana melewati tuntutan peran formal serta menghadirkan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi (Organ dkk., 2006).

Berdasarkan hasil bibliometrik mengenai OCB dalam rentang 2014-2024 terdapat beberapa variabel yang berkaitan dengan OCB seperti *job satisfaction*, *emotional exhaustion*, *perceived organizational support*, *work performance* dan *personality*. Namun, diantara variabel-variabel yang terkait dengan OCB terdapat hal menarik dimana terdapat variabel yang terlihat jarang diteliti yaitu *personality*, dan *perceived organizational support* (POS). Bibliometrik menunjukkan *personality traits* dan *perceived organizational support* memiliki jarak yang cukup jauh dari OCB serta ditandai dengan *node* di mana semakin kecil dimana itu menginterpretasi bahwasannya variabel ini jarang dikaitkan dengan OCB dalam berbagai penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa topik mengenai hubungan kepribadian (*personality*) dan *perceived organizational support* dengan OCB masih kurang dieksplorasi. Organ dkk. (2006) menyatakan bahwasannya

personaliti merupakan satu diantara faktor di mana berpotensi memberikan dampak terhadap OCB dan satu diantara variabel di mana berpotensi mengimplikasi fluktuatifnya OCB adalah POS.

**Gambar 1.1 Bibliometrik *Organizational Citizenship Behavior* 2014-2024**



Berdasarkan hasil bibliometrik walaupun keterkaitan *personality traits* dan *perceived organizational support* dengan OCB masih jarang dilakukan, topik tersebut tetap menarik diteliti karena terdapat *gap* penelitian yang perlu diperhatikan. Beberapa studi di mana sudah dilakukan cenderung berfokus pada konteks sektor publik dan pemerintahan seperti penelitian Amani (2023) yang melakukan penelitian pegawai negeri sipil di Semarang serta Maghfironsyah dan Yuniawan (2019) yang melakukan penelitian terhadap pekerjanya Dinas Kesehatan Kota Salatiga. Keterbatasan ini menginterpretasi bahwasannya kajian yang mengeksplorasi hubungan *big five personality traits* dan POS dengan OCB masih

sedikit.

Tinjauan literatur hasil penelitian dalam 10 tahun terakhir padanya beragam database jurnal nasional maupun internasional terkait dengan ketiga variabel ini menunjukkan belum banyak penelitian yang secara spesifik menggunakan institusi kepolisian sebagai subyek penelitian seperti kajian di mana dilangsungkan oleh Wulandari dan Wijono (2022) mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan OCB pada petugas satuan Pamong Praja, Tursanurohmad (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepribadian dan dukungan organisasi terkait profesionalitas, OCB dan kinerja di Polrestabes Makassar, serta Lubis (2022) melakukan penelitian mengenai kontribusi POS terhadap komitmen organisasi pada anggota Polri.

Disamping lainnya, terdapat beberapa teori di mana berpotensi menjelaskan OCB seperti *social determination theory* (Deci & Ryan, 1985), *social exchange theory* (Blau, 1964), dan *theory of planned behavior* (Ajzen, 1991). Peneliti menggunakan *social exchange theory* karena prinsip timbal balik (*reciprocity*) relevan dengan variabel *perceived organizational support* dan dapat menganalisis bagaimana sifat *personality* dari *big five personality traits* melalui proses pertukaran sosial. Dasar prinsip yang menjelaskan SET adalah prinsip pertukaran timbal balik (Blau, 1964). Teori ini menjelaskan bahwa individu menjalin hubungan sosial berdasarkan perhitungan untung-rugi dimana individu akan memberikan sesuatu kepada pihak lain jika mereka merasa akan memperoleh balasan yang sepadan, baik dalam bentuk material maupun emosional.

OCB menjelaskan mengenai sikap dan tindakan karyawan yang bersedia

secara sukarela melakukan pekerjaan diluar pekerjaan dan tanggungjawab pokoknya dengan tujuan membantu rekan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Lestari & Ghaby, 2018; Organ dkk., 2006). Yusuf dkk. (2021) menyatakan bahwa OCB adalah kondisi dimana karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan inisiatif di dalam membantu rekan kerja, menjadi individu yang produktif dalam pekerjaannya serta mampu menguatkan kinerja tim. OCB terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu meningkatkan produktivitas karyawan organisasi karena OCB di mana meninggi menunjukkan karyawan terlibat atau berkontribusi langsung terhadap pekerjaannya sehingga manajemen sumber daya manusia semakin berjalan optimal serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan positif (Organ dkk., 2006; Prakoso, 2022; Sayuti dkk., 2019). OCB merupakan hal penting di dalam dunia pekerjaan karena dapat mendukung keberhasilan individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Podsakoff dkk., 2000).

OCB memberikan dampak positif berupa fleksibilitas yang dibutuhkan untuk menghadapi macam situasi yang tak terduga, serta support pekerja dalam organisasi untuk saling bergantung dalam menghadapi kondisi yang penuh tekanan. Disamping lainnya, kecenderungan untuk menghasilkan performa kerja yang unggul ditemukan pada anggota organisasi yang secara aktif mengimplementasikan OCB dalam kadar di mana meninggi (Mawardi & Windari, 2021). Namun, Jika OCB terhadap pekerjaannya rendah dapat menyebabkan munculnya permasalahan terhadap pekerjaannya dalam pekerjaannya seperti produktivitas yang menurun, ketidakpuasan kerja di mana semakintinggi bahkan dapat menyebabkan turnover

karyawan (Prakoso, 2022). Elvinawanty dkk. (2024) menyatakan bahwa tingkah laku karyawan di mana belum mencerminkan OCB memberikan dampak negatif terhadap efektivitas organisasi yang ada dan pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas organisasi. Rendahnya tingkat OCB terhadap pekerjaannya dapat disebabkan karena tidak diimbangi dengan pengakuan atau imbalan yang sesuai dari atasan atau tempat kerja. Maka darinya, pemahaman dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan perasaan dihargai dan motivasi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif. (Sayuti dkk., 2019). Organ dkk. (2006) menjelaskan bahwa OCB terdiri dari lima dimensi antara lain *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*. Ia menekankan bahwa satu diantara faktor internal yang mendorong OCB adalah *personality*.

*Personality* adalah pola tingkah laku, tata krama, pandangan, dan tujuan yang menunjukkan tingkah laku terhadap individu dalam rentang waktu tertentu. Adanya beragam klasifikasi tipe kepribadian yang disusun dari setiap pakar seperti plagmatis, sanguinis, introvert, extrovert dan *big five personality* (Wade & Travis, dalam Elvinawanty dkk., 2024). Kepribadian memberikan kontribusi dalam bentuk pola tingkah laku yang konsisten di berbagai situasi yang vital untuk kontribusi tingkah laku sukarela di mana belum diatur dalam pekerjaan formal. *Big five personality traits* merupakan variabel yang penting pada lingkungan kerja. Penelitian di mana sudah dilakukan oleh Goldberg (1990) menginterpretasi bahwasannya meskipun pada *big five personality* ada banyak variasi dalam sifat individu, lima faktor ini dapat menjelaskan sebagian besar perbedaan dalam tingkah laku dan interaksi sosial. Maka darinya, model *big five personality traits* merupakan

kerangka kerja yang paling banyak dimanfaatkan dalam psikologi untuk memahami kepribadian dan prediksi tingkah laku individu dalam konteks sosial. *Big five personality traits* dianggap sebagai faktor yang menunjukkan tingkah laku individu. Literatur di mana sudah dilakukan pada penelitian terdahulu membedakan *big five personality traits* dari kognitif, afektif yang merujuk pada sikap dan pola tingkah laku (Lee dkk., 2020).

Goldberg (1990) menjelaskan bahwa *big five personality traits* memengaruhi motivasi dan kemampuan individu untuk menunjukkan OCB. Goldberg (1990) menyatakan *big five personality traits* terdiri dari lima dimensi kepribadian utama antara lain (1) *extraversion*, individu yang ekstrovert cenderung lebih proaktif dan memiliki energi untuk terlibat dalam tingkah laku ekstra, semisal support rekan kerja atau mendukung organisasi, (2) *agreeableness*: Kepribadian ini berkaitan dengan sikap kooperatif, empati, dan kerjasama, yang sering kali menjadi dasar munculnya tingkah laku OCB, (3) *conscientiousness*, individu terhadap tingkatan *conscientiousness* di mana meninggi biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diminta, yang berhubungan langsung dengan OCB, (4) *neuroticism*, mereka yang stabil secara emosional cenderung lebih tahan terhadap stres serta lebih dapat menunjukkan tingkah laku positif di tempat kerja, termasuk OCB, (5) *openness to experience*, individu yang terbuka terhadap pengalaman baru sering memiliki kreativitas dan fleksibilitas di mana berpotensi mendukung mereka untuk terlibat dalam OCB inovatif atau adaptif. *Big five personality traits* dilihat secara multidimensional karena kelima dimensi yang dimiliki saling berkaitan dan

pendekatan multidimensional memungkinkan peneliti untuk menghubungkan setiap dimensi kepribadian secara langsung dengan variabel lain semisal di mana dideskripsikan dalam penelitian di mana sudah dilakukan oleh (Staller & Randler, 2021).

Pada konteks organisasi atau institusi, pendekatan ini membantu untuk menilai kecenderungan umum individu dalam tingkah laku positif atau negatif terhadap pekerjaan dan lingkungannya, termasuk keterlibatannya dalam OCB (Rushton & Irwing, 2008). Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa *personality* dapat memberikan pengaruh pada OCB seperti karyawan yang antusias dalam menjalankan pekerjaannya, sikap ramah kepada rekan kerja, dan karyawan berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya (Suherli & Sunjoyo, 2011; Suseno & Wardani, 2010; Purba dkk., 2015). Pada kepolisian, tantangan muncul saat anggota memiliki tingkat *personality* rendah sehingga rentan terhadap stres dan ketidakpuasan kerja, di mana berpotensi mengurangi kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB (Kaur dkk., 2013).

Rendahnya *big five personality traits* terhadap pekerjaanya ditandai dengan tingginya *neuroticism* dimana individu mengalami kecemasan, ketidakstabilan emosi, dan kurangnya kepercayaan diri dalam bekerja di mana berpotensi mengakibatkan tingkah laku kerja di mana belum produktif serta rendahnya kepuasan kerja (Elvinawanty dkk., 2024; Mahdi, 2021). Tingginya *big five personality traits* terhadap pekerjaanya ditandai dengan dimensi seperti *extraversion*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* yang menginterpretasi bahwasannya individu tersebut bersikap terbuka, mudah membangun relasi, dapat

diandalkan, serta memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja dan keterlibatan kerja (Alexander dkk., 2023; Nasyroh & Wikansari, 2017).

Dampak positif *big five personality traits* terhadap pekerjaannya sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dimensi seperti *conscientiousness* berhubungan erat dengan kinerja, di mana karyawan di mana mempunyai trait ini cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Kemudian, *extraversion* berkontribusi positif dalam interaksi sosial dan kolaborasi tim yang vital terhadap lingkungan kerja yang dinamis, *agreeableness* dan *openness to experience* membantu menciptakan suasana kerja di mana kondusif serta inovatif yang pada gilirannya mendukung keterlibatan karyawan (Alexander dkk., 2023).

Selain *big five personality*, *perceived organizational support* merupakan variabel yang menarik diteliti. Hal ini disebabkan karena tingkah laku OCB bukan sekadar dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu akan tapi persepsi terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Organ dkk. (2006); Kumar dan Bakshi (2009) menyatakan bahwa munculnya OCB sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti POS. Maka, dengan menggabungkan kedua faktor ini dapat meng-eksplorasi bagaimana kepribadian karyawan berinteraksi dengan persepsi dukungan organisasi dalam memengaruhi OCB (Ilies dkk., 2009) sehingga diharapkan penelitian ini dapat menjawab apakah faktor internal (kepribadian) atau eksternal (POS) memiliki pengaruh lebih besar atau jika keduanya saling mendukung terhadap OCB.

POS merupakan kondisi dimana karyawan memiliki keyakinan terhadap bagaimana organisasi menghargai keterlibatan karyawan dan care terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). POS memengaruhi faktor-faktor emosional, seperti komitmen afektif, di mana berpotensi mendorong tingkah laku ekstra-role demi mendukung tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa POS merupakan kondisi seefektif apakah karyawan merasakan dan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta memperhatikan kesejahteraannya. Ketika karyawan mengalami bahwasannya perusahaan memberikan dukungan secara maksimal, hal tersebut dapat membentuk persepsi positif terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab lebih dalam memberikan kontribusi serta menampilkan kinerja di luar peran formal mereka (*extra-role*) (Sriathi & Putra, 2017). Karyawan di mana mempunyai POS yang baik dari perusahaan akan merasakan lebih aman di tempat kerja serta semakin proaktif dalam pekerjaan mereka (Kose dkk., 2016).

Kemudian, kurangnya *perceived organizational support* dapat mengurangi motivasi anggota kepolisian untuk bertindak laku sukarela, karena mereka mungkin merasa kurang dihargai atau didukung oleh organisasi (Gillet dkk., 2013).

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau POLRI adalah satu diantara organisasi besar yang dimiliki oleh negara untuk menjaga keamanan dalam negeri dengan melaksanakan fungsi kepolisian meliputi upaya menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip hak asasi manusia (Batilmurik dkk., 2020; Arif, 2021; Wicaksana dkk., 2022). POLRI adalah

bagian dari birokrasi pemerintah dimana berperan menjadi aparat hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*) (Rachman, 2023).

Kepolisian Negara Republik Indonesia berupaya dan dituntut untuk adaptif dalam menghadapi tantangan baru seperti kejahatan siber dan peningkatan ekspektasi masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan public (Wahyuningsih, 2020). Permasalahan dapat terjadi di organisasi maupun institusi manapun termasuk kepolisian (Wulandari & Hasanati, 2024). Namun, sebagai anggota atau karyawan Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk bekerja secara profesional dan efektif supaya mampu mencapai tujuan secara

Andrianto dan Wulandari (2023) menyatakan bahwa pada kepolisian tantangan muncul saat anggota kepolisian memiliki tingkat OCB rendah dimana personel cenderung sebatas mengoprasikan tugas sesuai deskripsi kerja formal tanpa inisiatif tambahan di mana berpotensi mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Contohnya adalah ketika personel kepolisian tidak bersedia membantu rekan kerja atau tidak memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kondisi ini dapat memperburuk citra dan menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian secara keseluruhan.

Secara teoretis, implementasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada institusi kepolisian memiliki karakteristik unik di mana membedakannya terkait sektor korporasi maupun birokrasi pemerintahan umum. Mengingat Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) mengemban fungsi krusial menjadi aparat hukum, pemelihara ketertiban, sekaligus pelindung dan pelayan

masyarakat, bentuk OCB yang diharapkan muncul pada personelnya mengarah pada optimalisasi tindakan *extra-role* yang mendukung efisiensi komando serta penguatan legitimasi sosial (Arif, 2021; Batilmurik dkk., 2020; Organ dkk., 2006). Merujuk pada konstruksi teoretis dari Organ dkk. (2006), manifestasi OCB yang ideal di lingkungan kepolisian tercermin melalui lima dimensi utama yang berjalan beriringan dengan tugas operasional aparat di lapangan.

Pertama, pada dimensi *altruism*, bentuk OCB yang diharapkan adalah adanya kesadaran prososial antarpersonel untuk saling membantu, seperti secara sukarela membackup atau menggantikan tugas rekan sejawat yang sedang menangani kasus penegakan hukum yang menumpuk atau situasi darurat di lapangan tanpa mengharapkan insentif tambahan. Kedua, dimensi *conscientiousness* mewujudkan pada kepatuhan tingkat tinggi personel terhadap peraturan organisasi dan kode etik kepolisian secara konsisten, bahkan ketika berada di area penugasan luar yang minim pengawasan langsung dari perwira atasan. Ketiga, dimensi *sportsmanship* menuntut resiliensi personel untuk tetap toleran, adaptif, dan tidak mengeluh saat dihadapkan pada situasi tugas yang serba tidak ideal, penuh tekanan psikologis, ataupun perubahan jadwal dinas lapangan secara mendadak demi stabilitas keamanan nasional. Keempat, dimensi *courtesy* diwujudkan melalui tingkah laku proaktif menjaga hubungan interpersonal yang harmonis antar-satuan kerja (satker) guna mencegah terjadinya miskomunikasi atau konflik internal di mana berpotensi menghambat operasi taktis. Terakhir, dimensi *civic virtue* ditunjukkan melalui partisipasi aktif personel dalam mengikuti perkembangan dinamika institusi, serta kesediaan menjalankan fungsi-

fungsi non-kewajiban yang secara objektif mampu membangun citra positif dan meningkatkan kepercayaan publik (*public trust*) terhadap Polri (Mulyadi, 2021; Organ dkk., 2006). Oleh sebabnya, pemenuhan bentuk-bentuk OCB ini secara teoretis menjadi pilar penting agar fungsi kepolisian sebagai pelayan masyarakat dapat berjalan secara adaptif dan profesional di tengah kompleksitas sosial di mana meninggi (Wahyuningsih, 2020).

Vital terhadap memahami bahwa kualitas kinerja anggota kepolisian bukan sekadar dipengaruhi oleh aspek struktural dan regulatif, akan tapi oleh faktor psikologis dan organisasional. Kajian akademik dalam konteks kepolisian menjadi krusial karena dapat memberikan gambaran di mana semakin komprehensif mengenai dinamika internal yang memengaruhi profesionalisme dan efektivitas kerja anggota Polri. Dengan melakukan penelitian berbasis empiris, diharapkan diperoleh temuan di mana berpotensi memperkuat landasan teoritis sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi pengembangan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia di tubuh kepolisian (Hidayat & Prasetyo, 2023; Mulyadi, 2021).

Penelitian di Markas Kepolisian Daerah Jawa Tengah menjadi relevan karena wilayah Jawa Tengah memiliki kompleksitas sosial di mana meninggi, tingkat kepadatan penduduk yang besar, serta keragaman permasalahan keamanan yang membutuhkan respons cepat dan profesional dari aparat kepolisian. Sebagai satu diantara Polda dengan wilayah yurisdiksi luas, Polda Jateng sering menghadapi tantangan berawal oleh kejahatan konvensional, kejahatan transnasional, hingga isu-isu sosial yang berimplikasi pada stabilitas keamanan daerah (Kurniawan &

Putra, 2022). Penelitian di institusi ini juga penting karena tingkat kepercayaan publik terhadap kinerja kepolisian sering kali menjadi indikator legitimasi sosial bagi Polri di tingkat nasional (Mulyadi, 2021). Disamping lainnya, kajian akademik yang berbasis pada konteks lokal, seperti di Polda Jateng, dapat memberikan kontribusi signifikan dalam merumuskan strategi penguatan kinerja personel, termasuk peningkatan OCB, resiliensi, serta dukungan organisasi yang berdampak pada kualitas pelayanan publik (Hidayat & Prasetyo, 2023) sehingga penelitian ini bukan sekadar memiliki nilai akademik, namun juga implikasi praktis dalam mendukung perbaikan kinerja kepolisian serta memperkuat hubungan Polri dengan masyarakat.

Penelitian yang menggunakan variabel kepribadian dan POS masih jarang dikaji secara mendalam dalam hubungannya dengan OCB, khususnya dalam konteks institusi seperti kepolisian. Padahal, teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) menginterpretasi bahwasannya OCB bisa diimplikasi oleh faktor internal seperti kepribadian individu dan faktor eksternal seperti persepsi terhadap dukungan organisasi. Konteks institusi kepolisian memiliki urgensi tersendiri karena anggota Polri dituntut untuk tetap profesional dan adaptif meskipun menghadapi tekanan kerja tinggi dan kompleksitas tugas. Maka darinya, vital untuk anggota kepolisian untuk memahami keterkaitan ini sehingga dapat mengembangkan strategi yang mendukung pengembangan kepribadian positif dan meningkatkan POS untuk mendorong OCB di kalangan anggotanya.

Berdasarkan penjelasan penelitian diatas, *literature review* dan bibliometrik peneliti tertarik untuk melakukan penelitian keterkaitan *perceived organizational*

*support* dan *big five personality traits* dengan *organizational citizenship behavior* karena belum ada penelitian yang mengkaitkan ketiga variabel dengan subyek yang digunakan pada penelitian ini. Hal utama yang mendasari urgensi dan daya tarik akademis dari penelitian ini adalah adanya benturan konseptual (*conceptual clash*) yang nyata antara budaya struktural kepolisian dengan hakikat teoretis dari variabel-variabel yang diteliti. Sebagai institusi penegak hukum yang bersifat *paramiliter*, Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) menerapkan rantai komando yang sangat rigid, di mana setiap personel dituntut memiliki kepatuhan mutlak (*absolute obedience*) terhadap perintah atasan atau komandan (Arif, 2021; Rachman, 2023). Tuntutan kepatuhan yang kaku ini secara mendasar berbenturan dengan filosofi utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan teori Organ dkk. (2006), OCB secara hakiki didefinisikan sebagai tindakan prososial yang bersifat **sukarela** (*discretionary*), tanpa paksaan, dan berada di luar deskripsi kerja formal (*extra-role*). Ketika seorang polisi melakukan tugas tambahan, batasan antara apakah tindakan tersebut lahir dari inisiatif sukarela murni (OCB) ataukah manifestasi dari ketakutan akan sanksi serta kewajiban mematuhi instruksi komando menjadi sangat kabur (Earlyanti & Hamid, 2023; Piotrowski dkk., 2021).

Benturan ini semakin kompleks ketika diintegrasikan dengan variabel *Big Five Personality Traits* dan *Perceived Organizational Support* (POS). Karakteristik kepribadian bawaan individu seperti *agreeableness* (keramahan) dan *extraversion* (energi sosial) yang secara teoritis menjadi motor penggerak OCB, dipaksa untuk ditekan dan dilebur ke dalam satu bentuk "kepribadian kerja"

yang seragam demi memenuhi standarisasi otoritas di lapangan (Dirzyte dkk., 2022; Goldberg, 1990). Di sisi lain, proses pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang melandasi POS juga mengalami anomali. Anggota polisi cenderung melihat dukungan, pengakuan, atau kesejahteraan bukan sebagai stimulus timbal balik dari organisasi secara luas, melainkan murni sebagai bentuk loyalitas interpersonal yang sempit terhadap figur komandan langsung (Aprilia dkk., 2022; Blau, 1964).

Dinamika kontradiktif inilah yang membuat penelitian pada subjek polisi ini menjadi sangat menarik dan unik dibandingkan dengan penelitian pada sektor korporasi maupun PNS sipil. Penelitian ini menantang kemapanan teori-teori psikologi industri dan organisasi konvensional dengan menguji apakah karakteristik internal (kepribadian) dan faktor kontekstual (POS) masih memiliki daya tawar yang kuat dalam memicu tingkah laku sukarela (OCB) di bawah kungkungan struktur birokrasi yang memprioritaskan sanksi, hukuman, dan instruksi formal (Farooq & Nazir, 2025; Sridadi dkk., 2023).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di mana sudah di uraikan maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan antara *big five personality traits* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota markas kepolisian daerah Jawa Tengah?
2. Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota markas kepolisian daerah Jawa Tengah?

3. Bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dan *big five personality traits* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota markas kepolisian daerah Jawa Tengah?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan *big five personality traits* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota markas kepolisian daerah Jawa Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi pada bidang psikologi Industri dan organisasi serta menjadi acuan secara substansial bagi peneliti selanjutnya terkait dengan *perceived organizational support big five personality traits* dan *organizational citizenship behavior*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Penelitian ini menyajikan informasi terkait *organizational citizenship behavior* pada anggota kepolisian Jawa Tengah dalam lingkup organisasi dan institusi dengan meningkatkan pemahaman mengenai POS dan *big five personality traits*.

### **b. Bagi Organisasi**

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan referensi dan meningkatkan pemahaman mengenai *perceived organizational support* dan *big five personality traits* untuk memberikan kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan optimal.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dimaksudkan dapat menjadi acuan yang bermanfaat untuk riset selanjutnya yang berkaitan dengan variabel *perceived organizational support*, *big five personality traits*, *organizational citizenship behavior*.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian dengan judul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Big Five Personality Traits* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Daerah Jawa Tengah” ditetapkan setelah peneliti melakukan *literature review* pada penelitian terdahulu. Kata kunci yang digunakan dalam mencari kajian yaitu “*Perceived Organizational Support*”, “*Big Five Personality Traits*”, “*Organizational Citizenship Behavior*”, “*Police*”. Berikut merupakan hasil *literature review* yang menjelaskan keaslian penelitian terkait dengan kajian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti.

**Tabel 1.1**  
**Keaslian Penelitian**

| Judul Referensi                                                                                                                                                                                         | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Perbedaan dengan penelitian ini                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Effects of the big-five personality traits and organizationl commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat Ratchathani Rajabhat University, Thailand | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Metode:</b> Mix Method (kuantitatif dan kualitatif)</li> <li>• <b>Pengumpulan Partisipan:</b> data dikumpulkan dari 154 staf pendukung di Universitas Rajabhat Ubon Ratchathani, Thailand.</li> <li>• <b>Metode kualitatif:</b> wawancara mendalam dilakukan dengan 11 staf pendukung untuk menjelaskan temuan kuantitatif.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian ini menginterpretasi bahwasannya staf pendukung Universitas memiliki tingkat OCB di mana meninggi.</li> <li>• Penelitian ini mengindikasikan bahwa sifat kepribadian dan komitmen organisasi berkontribusi terhadap OCB di kalangan staf pendukung Universitas.</li> </ul> | Penelitian Leephaijaroen (2016) melakukan penelitian dengan subyek staf pendukung di Universitas. Sedangkan, subjek penelitian ini mengukur <i>organizational citizenship behavior</i> pada anggota kepolisian daerah Jawa Tengah. |
| <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i><br><i>Reviewed from the Big Five Personalities of Gen Y Employees in Z</i>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Metode:</b> Kuantitatif.</li> <li>• <b>Pengumpulan partisipan:</b> Teknik purposive sampling, dengan skala likert yang ditujukan kepada</li> </ul>                                                                                                                                                                                     | Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif antara <i>extraversion</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> dengan OCB sedangkan <i>neuroticism</i> menunjukkan hubungan negative.                                                                                                                   | Pada penelitian Elvinawanty dkk. (2024) partisipan penelitian merupakan karyawan perusahaan dan tidak meneliti faktor penelitian lain di mana berpotensi mengimplikasi OCB. Sedangkan, dalam penelitian ini                        |

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Institutions</i>                                | 105 karyawan pada PT. Z yang merupakan generasi Y (lahir antara 1982-2004).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kontribusi big five personality traits terhadap OCB sebesar 42,6%, sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi faktor lain.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | menggunakan anggota penelitian kepolisian daerah Jawa Tengah dan melakukan penelitian menggunakan dua variabel X terhadap OCB sebagai variabel Y.                                                                                                                                                                                                                 |
| POS dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Metode</b> studi pustaka kualitatif.</li> <li><b>Pengumpulan data:</b> data dikumpulkan berdasarkan artikel jurnal di mana sudah ada dan relevan dengan topik POS, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian data tersebut direduksi, disajikan dan disimpulkan untuk menghasilkan temuan penelitian.</li> <li><b>Fokus:</b> analisis literatur pada pengumpulan data.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Perceived Organizational Support</i> dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>Hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun secara umum kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap kinerja, terdapat juga temuan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan, dan beberapa penelitian menginterpretasi bahwasannya POS tidak mengimplikasi kinerja karyawan secara positif. Temuan ini menggarisbawahi kompleksitas hubungan antara dukungan organisasi,</li> </ul> | Penelitian Khairunnisa (2023) dilakukan secara kualitatif. Sedangkan, penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Penelitian Khairunnisa (2023) ini meneliti hubungan POS dengan variabel lingkungan kerja pada karyawan. Sedangkan, penelitian ini meneliti hubungan Big five personality traits dan POS dengan OCB pada anggota kepolisian daerah Jawa Tengah. |

|                                                                                         |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                         |                                                                                                                                                                    | lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan.                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Hubungan antara psychological capital dan career adaptability anggota Dit Samapta Polda | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Metode:</b> Kuantitatif.</li> <li>• Teknik purposive sampling, 203 anggota Dit Samapta berusia 19-23 tahun.</li> </ul> | <b>Hasil:</b> terdapat hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis dan adaptabilitas karir dengan nilai $\rho=0,433$ dan sig. $\rho =0,000$ . Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki individu semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir. | Penelitian Wulandari dan Hasanati (2024) meneliti <i>psycap</i> dan career adaptability di Dit Samapta Polda. Sedangkan, penelitian ini melakukan penelitian di anggota kepolisian daerah Jawa Tengah mengenai Big five personality traits dan POS terhadap OCB. |

Berdasarkan tabel 1 diidentifikasi bahwa beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji variabel yang serupa. Penelitian terdahulu menyarankan untuk melakukan penelitian dalam setting dan variabel yang berbeda. Di dalam penelitian ini menginterpretasi bahwasannya terdapat perbedaan pada pendekatannya dengan menggunakan setting kepolisian daerah Jawa Tengah dan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen. Peneliti menggunakan variabel tersebut karena variabel terkait masih terbatas digunakan pada institusi kepolisian.

#### F. Sistematika Tesis

Penelitian ini mempergunakan sistematika yang terbagi atas BAB I Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian dan sistematika penyusunan tesis. Pada BAB II Tinjauan Pustaka yang terdiri dari penjelasan teoritis mengenai *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*, *big five personality traits*, serta korelasi *organizational commitment* dan *big five personality traits* dengan *organizational citizenship behavior* dan hipotesis penelitian. Pada BAB III Metode Penelitian menjelaskan mengenai identifikasi variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data.