

## Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor FIFgroup Cabang Lumajang

Laily Nur Hidayati<sup>1</sup>, Kasno<sup>2</sup>, Jesi Irwanto<sup>3</sup>

STIE Widya Gama Lumajang<sup>123</sup>

Email: flely398@gmail.com<sup>1</sup>

Email: kasno2000@yahoo.com<sup>2</sup>

Email: jesyrwanto@gmail.com<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 4

Nomor 1

Bulan September

Tahun 2021

Halaman 72-76

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Back Office FIFGROUP Cabang Lumajang. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah yaitu Simple Random Sampling Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

**Kata Kunci: Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).**

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of and organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Lumajang Branch FIFGROUP office either partially or simultaneously. The population in this study were all employees back office of FIF GROUP Lumajang Branch. The number of samples in the study were 45 respondents. The sampling technique used is Simple Random Sampling. The research method used is a quantitative research method with the data analysis technique used is multiple linear regression. Data collection methods used in this study using questionnaires and documentation. The results showed that the variables of organizational culture and organizational commitment had an effect either partially or simultaneously on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Lumajang Branch of FIFGROUP.*

**Keywords: Personality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

## PENDAHULUAN

Motivasi pegawai penting bagi sebuah kantor dan digunakan untuk mengukur keberhasilan pimpinan dan lingkungan kerjanya dalam meningkatkan motivasi pegawai Sulistyan, R. B. (2017), Sumber energi manusia merupakan perihai bernilai dalam suatu organisasi. sebab keberhasilan organisasi sangat tergantung dari mutu serta kinerja individu- individu yang terdapat dalam organisasi ( Darmawati, dkk, 2013). Kinerja karyawan yang besar akan mendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior ataupun OCB, ialah sikap melebihi apa yang sudah distandarkan industry ( Krietner& Kinicki, 2004, dalam Darmawati, dkk, 2013).

Organizational Citizenship Behavior ialah aktivitas sukarela dari anggota organisasi yang menunjang peranan organisasi sehingga sikap ini lebih bertabiat membantu yang dinyatakan dalam aksi yang menampilkan perilaku tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Purba& Seniyati, 2004, dalam Rahmayanti, dkk, 2014). Pendapatlain dikemukakan Garray (dalam Rahmayanti, dkk, 2014) OCB dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi. Kontribusi OCB ialah penyumbang yang bisa jadi ataupun tidak bisa jadi menguntungkan pada masa depan. Intinya ialah penghargaan yang meningkat kepada OCB ialah tidak langsung serta tidak tentu, dibanding dengan kontribusi resmi semacam produktivitas yang besar ataupun metode yang baik ataupun pemecahan yang inovatif( Organ& Ryan, 1995).

Perilaku Organizational Citizenship Behavior atau OCB di kantor FIFGROUP Cabang Lumajang tergolong cukup tinggi, karena karyawan yang memiliki rasa kepedulian dan tolong-menolong yang sangat tinggi pula. Hal itu merupakan faktor dari kepribadian masing-masing karyawan dan komitmen perusahaan yang menjadi tujuan sehingga karyawan bisa memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal yakni yang berhubungan sebab akibat. Adapun objek penelitian ini adalah variabel independen berupa kepribadian dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yakni OCB dengan subyek yang dipilih adalah karyawan back office pada Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yakni hasil pengisian kuisisioner oleh responden yaitu karyawan back office pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Data sekunder didapat dari hasil penelitian lembaga/instansi, lembaga pemerintahan atau swasta dan sebagainya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal. Populasi karyawan di FIFGROUP Cabang Lumajang ± 250 orang dan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar 45 orang yang merupakan karyawan back office yang menetap di cabang maupun di kios. Penelitian ini menggunakan teknik sampel Simple Random Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dokumentasi dan wawancara. Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kepribadian dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu Organizational Citizenship Behavior maka dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (corrected item-total correlation) dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dengan r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid. Jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas variabel kepribadian (X1) menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,294. Hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,294. Hasil uji validitas variabel organisasi citizenship behaviour (Y) menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Organizational Citizenship Behaviour yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,294.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil grafik histogram didapatkan garis kurva normal, ini berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal, demikian juga dari gambar probability plot di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kepribadian dan ekuitas komitmen organisasi 1,135. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas. Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, hasil output SPSS scatterplot di atas di dapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas. Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Hasil olahan data diatas, ditemukan Durbin-Watson test sebesar 1,907 dan  $-2 \leq DW \leq +2$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |
| (Constant)          | 1.286                       | 8.134      |                           |
| KEPRIBADIAN         | .669                        | .320       | .513                      |
| KOMITMEN ORGANISASI | .329                        | .128       | .309                      |

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,286 + 0,669X_1 + 0,329X_2 + e$$

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 1,286 menyatakan jika tidak ada variabel kepribadian ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) maka akan diperoleh nilai *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 8,884.
2. Koefisien Regresi  $b_1$  (Kepribadian) = 0,669 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan kepribadian akan memengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,669 dengan variabel bebas lainnya berupa komitmen organisasi dianggap konstan.
3. Koefisien Regresi  $b_2$  (Komitmen Organisasi) = 0,329 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan komitmen organisasi akan memengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,329 dengan variabel bebas lainnya berupa kepribadian dianggap konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai *R square* sebagaimana pada tabel 17 berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .684 <sup>a</sup> | .468     | .443              | 4.311                      |

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,468 hal ini berarti 47% variabel dependen *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh variabel independen kepribadian dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, Menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = k; n - (k+1)$ ,  $df = 2; 45 - (2+1) = 45 - 3 = 42$ ,  $F_{tabel} = 3,22$ . hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  18,497 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,22 dengan

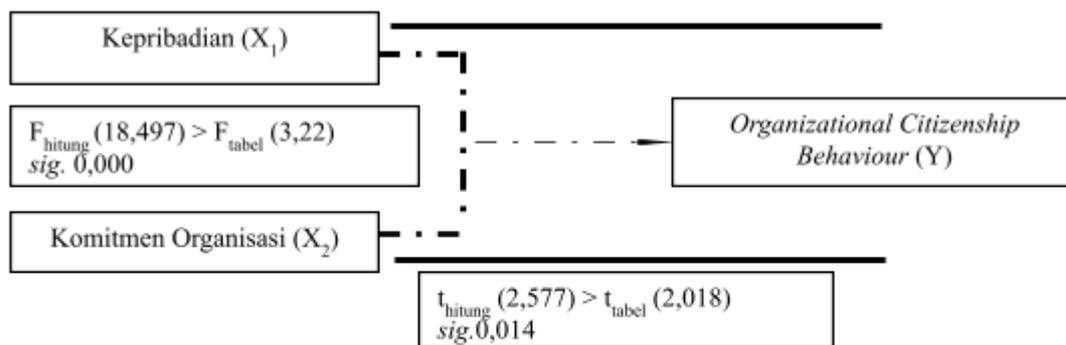
nilai sig.  $F = 0,000 < 0,05$ , berarti bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F, terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara kepribadian dan komitmen organisasisecara simultan terhadap Organizational Citizenship Behaviourpada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang”.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial (masing-masing), Berdasarkan hasil uji parsial variabel kepribadian ( $X_1$ ) diperoleh nilai thitung4,283 lebih besar dari ttabel2,018 dengan nilai sig.  $t = 0,000$ , karena nilai sig.  $t < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian ( $X_1$ ) terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai thitung2,577 lebih besar dari ttabel2,018 dengan nilai sig.  $t = 0,014$  karena nilai sig.  $t < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_2$ )terhadap Organizational Citizenship Behaviour.Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara Variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Organizational Citizenship BehaviourBackOffice pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang”.

### Pembahasan

#### Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber :Hasil Olah Data 2020

Keterangan:

- - - - - = Pengaruh Simultan
- = Pengaruh Parsial

#### Pengaruh Variabel Kepribadian Yang Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang

Pada hasil analisis hipotesis pertama dengan pengelolaan data menggunakan software SPSS menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepribadian dan Komitmen Organisasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian simultan menunjukkan nilai Fhitung18,497 lebih besar dari Ftabel3,22dengan nilai sig.  $F = 0,000 < 0,05$ . Maka terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Ada pengaruh secara simultan antara Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang”. Pada lembaga dan komitmen organisasi adalah sesuatu yang berkaitan erat sedangkan kepribadian merupakan suatu nilai karakteristik tiap individu seperti sudut pandang pemikiran, perasaan dan tingkah laku yang konsisten bagi karyawan untuk melahirkan sebuah komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga menghasilkan sebuah pandangan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya maka semakin tinggi pula komitmen dalam mempertahankan diri sebagai anggota atau karyawan di sebuah perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah Permata Rizal (2015) Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

#### Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Yang Signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang

Pada analisis hipotesis kedua dengan pengolahan data menggunakan software SPSS menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial.

Variabel Kepribadian (X1) = 4,283 dengan nilai sig.  $t = 0,000$  lebih besar daripada nilai thitung 2,018. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Ada pengaruh secara parsial antara Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang”. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dapat muncul di dalam perusahaan yang memiliki tingkat kepribadian pegawai yang tinggi dalam artian semakin tinggi tingkat kenyamanan seorang karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya maka semakin besar peluang seorang karyawan tersebut melakukan OCB seperti halnya melakukan pekerjaan yang melebihi batas dengan suka rela. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratna Sari (2018) ada pengaruh secara parsial antara kepribadian secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB) guru SMK Nawa Bakti Kebumen.

### **Pengaruh Variabel Kepribadian Dan Komitmen Orgnisasi Secara Simultan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang**

Pada hasil analisis hipotesis ketiga dengan pengolahan data menggunakan software SPSS menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian parsial. Variabel Komitmen Organisasi (X2) = 2,577 dengan nilai sig.  $t = 0,014$  lebih besar daripada nilai thitung 2,018. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “Ada pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB) pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang”. Hal ini dipengaruhi dengan indikator bahwa seorang karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi akan bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khalisah Fitri (2018) ada pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour(OCB) pada Hotel Siechi Internasional Medan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

- Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Dengan nilai  $t_{hitung} (4,283) > t_{tabel} (2,018)$  dan nilai sig. 0,000.
- Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Dengan nilai  $t_{hitung} (2,577) > t_{tabel} (2,018)$  dan nilai sig. 0,014.
- Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Dengan nilai  $F_{hitung} 18,497$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,22$  dan nilai sig.  $F = 0,000 < 0,05$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012:234. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Budiharjo, (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII, No 82 April 2004
- Darmawanti Arum, Nur Lina Hidayanti, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Vol. 9 No. 1 Hal. 11
- Dessler, Garry. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: Prenhallindo
- Griffin Ricky, Gregory Moorhead, 2013, Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta
- Harahap, (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kelima belas, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Hidayat, (2014). Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Nusa Tama Furniture). Jurnal NeO-Bis. Vol 8 No 1
- Ingriati, Tri Muji, 2008, Hubungan Antara kepribadian (The Big Five Factor Personality) dengan Organization Citizenship Behavior pada Karyawan. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Kuncoro, Mudrajad. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Luthans, 2002, Organizational Behavior. Edisi Kesembilan. New York : McGraw Hill Book Company.
- Mathis, Robert L. Dan Jhon H. Jackson. 2009, Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10. Jakarta. Salemba Empat
- Nursyamsi, (2013). Organizational Citizenship Behavior dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol 17 No 3 halaman 488-498. Terakreditasi SK No 64a/DIKTI/KEP/201
- Panggabean, M. S. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi 1 (1), 1-34 .