

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI INTERVENING**

(Studi Pada Universitas Palangka Raya)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif dari warga organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Oleh karena itu penelitian yang menguji faktor- faktor yang dapat mendorong warga organisasi untuk menunjukkan OCB sangat perlu dilakukan (Sambung,Thoyib, Afnan dan Surachman, 2012).

Semua Organisasi yang ingin sukses saat ini, pasti membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, yang akan memberikan kinerja melampaui perkiraan (Robbins, 2006). Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat "*discretionary*" yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ,1990). Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik (Podsakoff dan MacKenzei, 1997). Secara empiris dan konseptual menurut Organ (1988) OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu *altruism, civic vertue, conscientiousness, courtesy* dan *sportmanship*, kemudian Organ (1990) menambahkan

dua dimensi lagi yaitu *peacekeeping* dan *cheerleading*, sehingga konsep OCB terdiri dari tujuh.

Penelitian Konovsky dan Pugh (1994), menyatakan bahwa perkembangan teori- teori OCB masih terkesan lamban. Pernyataan ini diperkuat oleh Podsakoff *et al.* (1997) yang menyatakan bahwa penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB masih berada pada tahapan awal. Oleh karena itu penelitian tentang antecedent atau faktor-faktor yang dapat membentuk OCB menjadi sangat penting.

Salah satu faktor pembentuk OCB adalah kepribadian (*personality*), penelitian yang dilakukan oleh Sambung *et al.* (2012) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB-O (perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya), namun kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I (perilaku menolong sesama individu) dengan sampel adalah dosen Universitas Palangka Raya. Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka.

Penelitian Gautam *et al.* (2004) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif pada OCB dan komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif pada *compliance*. Watts dan Levy (2004) menemukan bahwa hubungan antara OCB dengan hasil kerja dimediasi oleh komitmen afektif dan peran komitmen afektif sebagai mediator lebih kuat berpengaruh pada OCB individu dari pada organisasi. Kemudian Begum (2005) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada OCB tapi tidak signifikan dan Kim (2006) menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif pada *Altruism* dan tidak berpengaruh pada *Compliance*.

Uraian diatas mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mampu membentuk *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah kepribadian dan komitmen organisasional (*organizational commitment*). Sehingga dari penelitian yang dilakukan oleh sambung *et al* (2012) yang menemukan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I (perilaku menolong sesama individu) dengan sampel adalah dosen Universitas Palangka Raya. Oleh karena itu

peneliti tertarik untuk meneliti kembali antara kepribadian dan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai administrasi dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Perbedaan lain penelitian ini adalah dengan menggunakan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan tujuh dimensi OCB serta komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara langsung dan tidak langsung antara kepribadian, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dalam teori-teori kepribadian, kepribadian terdiri dari *trait* dan tipe (*type*). *Trait* itu sendiri dijelaskan sebagai konstruk teoritis yang menggambarkan unit/dimensi dasar dari kepribadian. *Trait* menggambarkan konsistensi respon individu dalam situasi berbeda. Sedangkan tipe memiliki tingkat *regularity* dan *generality* yang lebih besar dari *trait*. *Trait* merupakan disposisi untuk berperilaku dalam cara tertentu, seperti tercermin dalam perilaku seseorang pada berbagai situasi. Teori *trait* merupakan teori kepribadian yang didasari oleh beberapa asumsi, yaitu :

1. *Trait* merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan, atau tindakan yang membedakan seseorang dengan yang lain sehingga *trait* relatif stabil dari waktu ke waktu dan *trait* konsisten dari situasi ke situasi.
2. *Trait* merupakan kecenderungan dasar yang menetap selama kehidupan, namun karakteristik tingkah laku dapat berubah karena ada proses adaptif, adanya perbedaan kekuatan dan kombinasi dari *trait* yang ada.

Tingkatan dasar *trait*/ciri kepribadian berubah dari masa remaja akhir hingga masa dewasa. Macrae dan Costa yakin bahwa selama periode dari usia 18 sampai dengan 30 tahun orang sedang berada dalam proses mengadopsi konfigurasi *trait* yang stabil, konfigurasi yang tetap stabil setelah usia 30 tahun (Feist, 2006).

Secara umum kepribadian (*personality*) adalah satu pola **watak (*traits*)** yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Feist dan Feist, 2006). **Watak (*traits*)** memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi.

Setiyawati dan Rahman (2007), menguji hubungan spiritualitas dan kepribadian pada OCB dengan menggunakan 104 karyawan tingkat bawah sebagai responden. Penelitian ini menemukan bahwa arti hidup berhubungan positif dengan OCB, ekstraversi berhubungan dengan OCB, *neuroticism* berhubungan negatif dengan OCB dan komitmen organisasional sebagai moderasi tidak berpengaruh terhadap arti hidup pada OCB, ekstraversi pada OCB serta hubungan antara *neuroticism* dan OCB.

Dari studi empiris yang sudah dilakukan tersebut diatas penelitian sambung *et al.* (2012) menemukan kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I dengan sampel adalah dosen PTN. Oleh karena itu peneliti mencoba menguji kembali kepribadian dengan OCB di mana OCB tidak menggunakan dua kategori OCB (OCB-I dan OCB-O) seperti yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian sebelumnya tentang kepribadian dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis yaitu:

H1 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Kumar dan Bakschi (2010) menunjukkan bahwa ciri atau traits terbuka pada pengalaman (*Oppenes to Exsperience*) berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif. Ciri atau traits ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap 3 dimensi komeitmen organisasional, yaitu komitmen afekti, normatif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian Kappagoda (2013) menunjukkan bahwa extraversion, keramahan dan kesadaran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa Neuroticism dan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki hubungan negatif signifikan dengan komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa extraversion, keramahan dan kesadaran memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi guru bahasa Inggris.

H2 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada OCB. Ackfeldt dan Coote (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada perilaku menolong atau OCB. Alotaibi (2001) menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasional dengan OCB.

Peneliti menemukan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif pada kinerja *in-role* & OCB. *Continuance commitment* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja *in-role* tetapi berpengaruh negatif pada OCB karyawan di Cina. Mereka juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar meneliti lebih lanjut pada 3 (tiga) komponen komitmen organisasional, termasuk pada *personal* dan *job-related* serta hasil dari kerja lain seperti absensi dan *turnover*. Serta mencoba untuk meneliti pengaruh dari 3 (tiga) komponen komitmen organisasional tersebut pada dimensi-dimensi OCB lainnya.

Beberapa penelitian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya kontradiksi temuan antara komitmen organisasional dengan OCB, sehingga masih perlu diteliti kembali hubungan kedua variabel tersebut dan masih jarang nya para peneliti sebelumnya menguji hubungan antara komitmen organisasional dengan OCB.

Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian sebelumnya tentang hubungan Komitmen organisasional dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) masih

adanya kontradiksi temuan, maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis yaitu:

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian sebelumnya tentang hubungan Kepribadian, Komitmen organisasional dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB), maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis yaitu

H4 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), melalui komitmen organisasioanal.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*positivisme*). Pendekatan ini merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau pengujian terhadap hipotesis penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lainnya (Creswell, 2010). Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian pada prinsip rasional empirik. Oleh karena itu sebelum melakukan penelitian para peneliti harus menemukan permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis yang akan digunakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di Universitas Palangka Raya yang berjumlah 301 orang pegawai dengan unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang berstatus PNS di Universitas Palangka Raya.

Untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini digunakan pedoman ukuran sampel sesuai dengan N populasi yang dikembangkan oleh Krejcie dan Morgan 1970 (dalam sekaran, 2006), Dari tabel tersebut maka jumlah sampel yang diambil adalah $N = 300$, maka $n = 169$. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 169 orang tenaga kependidikan. Untuk memperoleh data maka teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Teknik sampling ini digunakan untuk mendapatkan jumlah masing-masing sampel sesuai dengan eselon pegawai tenaga kependidikan atau administrasi yang menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Unidimensionalitas

Menguji Unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2011), suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepribadian terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengujian hipotesis dengan pendekatan *PLS* menghasilkan koefisien jalur pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai 0,828 dan t-statistik 14,003. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* 0,000. Maka Kepribadian berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, semakin baik kepribadian pegawai maka semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai.

Terdapat pengaruh positif signifikan antaran Kepribadian terhadap Komitmen

Organisasional.

Pengujian hipotesis dengan pendekatan *PLS* menghasilkan koefisien jalur pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasional Sebagai Intervening dengan nilai 0,380 dan t-statistik 3,085. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel 1,96 dengan nilai *p-value* 0,000. maka kepribadian berpengaruh kuat dan signifikan terhadap

Komitmen Organisasional. Artinya, semakin baik kepribadian pegawai maka semakin meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara Komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai 0,043 dan t-statistik 0,549 dengan nilai *p-value* 0,580. Maka komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya, Peningkatan komitmen organisasional pegawai belum mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Sedangkan untuk pengujian hipotesis secara tidak langsung atau melalui variabel *intervening*, di dalam model penelitian ini yang akan diuji, dengan menggunakan Sobel Test adalah:

Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui komitmen organisasional

Berdasarkan perhitungan dengan *sobel test*, bahwa nilai z-test 0,543 dengan *p-value* sebesar 0,5873 jauh diatas nilai taraf signifikansi 5 % atau diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak sebagai *intervening* antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian berpengaruh kuat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Organ (1990), Emmerik *et al.* (2004), King *et al.* (2005), Setiyawati dan Rahman (2007), Emmerik dan Euwena (2007), dan Sambung *et al.* (2012). Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Kepribadian yang dicirikan dengan *agreeableness*, mengindikasikan seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain merupakan faktor yang paling kuat dalam membentuk OCB Pegawai di Universitas Palangka Raya.

Hasil pengujian kepribadian terhadap komitmen organisasional pegawai, terbukti berpengaruh signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kumar dan Bakschi (2010) serta Kappagoda (2013). Kepribadian yang dicirikan dengan *agreeableness* juga merupakan salah satu faktor yang mampu membentuk komitmen organisasional pegawai.

Hasil pengujian komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alotaibi (2001) , Chen & Francesco (2003) dan Begum (2005). Dari hasil ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional

belum mampu memediasi hubungan antara kepriadian pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dengan hasil penelitian yang tidak signifikan, mengindikasikan bahwa komitmen organisasional bukan sebagai mediasi atau *intervening* dalam penelitian ini, sehingga perlu dikembangkan pengujian pada unit analisis yang berbeda, seperti pada pegawai di sektor swasta atau organisasi yang berorientasi profit.

DAFTAR RUJUKAN

- Ackfeldt, Anna L. & Coote, Leonard V. 2000. An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors ANZMAC 2000 *Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge* 217.
- Aldag, Ray., Reschke, Wayne. 1997. Employee value added, New York, Center for organizational effectiveness Inc.
- Alotaibi, Adam G. 2001. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study public of Public Personnel in Kuwait, *Public Personnel Management; Fall 2001*; 303, ABI/Inform Research p.363.
- Begum, Noorjahan 2005. The Relationships Between Social Power And Organizational Citizenship Behavior: The Meditational Role Of Procedural Justice, Organizational Commitment, And Job Satisfaction In Context Of A Private Commercial Bank In Bangladesh *Independent University, Bangladesh*.
- Bogler, Ronit dan Somech, Anit. 2004. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education* 277–289.
- Chen, Zhen Xiong and Francesco, Anne Marie. 2003. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China, *Journal of Vocational Behavior* 62 (2003) 490–510.
- Cohen, A. and Vigoda, E. 2000. Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel, *Administration and Society*, Vol. 32 No. 5, pp. 596-625.
- Creswell, John W. 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed, Edisi Ketiga, Terjemahan, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Emmerik, Hetty van., Jawahar, M dan Stone, Thomas h. 2004. The Relationship Between Personality and Discretionary helping behaviors, *psychology report* 95,355-365.
- Emmerik, IJ.H.v dan Euwema, Martin.C. 2007. Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology* vol 22 No. 6, pp. 530-548.

