

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI INTERVENING
(Studi Pada Universitas Palangka Raya)**

Roby Sambung

roby.sambung@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya

Iring

Universitas Palangka Raya

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepribadian, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini menggunakan unit analisis seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) administrasi pada Universitas Palangka Raya, dengan menggunakan *stratified random sampling* diperoleh 169 pegawai administrasi sebagai sampel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata kunci: Kepribadian, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract: The purpose of the study was to examine the effect of direct and indirect personality, organizational commitment and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). This study used the unit of analysis throughout the administration Civil Servants at the University of Palangka Raya, using *stratified random sampling* obtained 169 administrative employees in the sample. The approach used in this study is a Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS. The results of this study showed that a significant direct effect on the personality of organizational commitment, and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organizational commitment was not significant effect on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

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

Salah satu kunci keberhasilan organisasi di era globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

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 virtue*, *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 anteseden 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.

Perbedaan temuan dari penelitian sambung, *et al.*, (2012) dengan pernyataan organ menunjukkan bahwa kepribadian karyawan salah satu faktor yang perlu diteliti lebih lanjut tentang pengaruhnya terhadap OCB khususnya pada karyawan struktural dengan menggunakan “*Big Five*” atau faktor lima besar kepribadian.

Faktor lain yang berperan dalam membentuk OCB karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Ackfeldt dan Coote (2000) bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada perilaku menolong atau OCB. Chen dan Francesco (2003) meneliti hubungan antara tiga komponen dari komitmen dan kinerja karyawan di Cina, peneliti menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif pada

kinerja *in-role* & OCB, sedangkan *Continuance Commitment* tidak berpengaruh dengan kinerja *in-role* tetapi berpengaruh negatif pada OCB karyawan di Cina.

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. Watak mungkin saja unik atau umum bagi beberapa kelompok orang atau mungkin dimiliki seluruh spesies manusia namun polanya selalu berbeda bagi setiap individu. Karena itu masing-masing pribadi, meskipun mirip dengan yang lain dalam satu dua hal, tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik. Karakter (*Characteristic*) adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka ada beberapa kata kunci yang dapat dirumuskan dalam menguraikan kepribadian yaitu: cara seseorang merespon terhadap masalah, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *emotional*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (*management*) waktunya.

Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasional adalah suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasional merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2006).

Luthans (2006) memandang komitmen organisasional sebagai sikap yang memiliki variasi definisi dan pengukuran yang luas. Komitmen paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dalam penelitian ini menggunakan dimensi komitmen organisasional yaitu (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment*, (3) *Normative Commitment*, yang diadopsi dari Meyer dan Allen, (1991). Penggunaan komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen ini karena komitmen organisasional mengindikasikan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik-buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana yang tercatat dalam deskripsi pekerjaannya. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam deskripsi pekerjaan disebut sebagai *in-role behavior* (Van Dyne *et al.*, 1994).

Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas ini. Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi pekerjaan formal inilah yang disebut sebagai dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Smith *et al.* 1983).

Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward* dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak terorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima (Morrison, 1994). Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika berperilaku *extra-role*. Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka pada *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik (Wright *et al.* 1993).

Dimensi- dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organ (1988) menyebutkan lima aspek OCB, 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. 2) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum. 4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. 5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Juga oleh Organ (1990) ditambahkan dimensi *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dengan 1) *Peacekeeping*, yaitu tindakan-tindakan yang menghindar dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi). 2) *Cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Sambung *et al.* (2012) menguji pengaruh antara kepribadian terhadap OCB-I dan OCB-O dengan sampel sebanyak 175 orang dosen. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*structural Equation Modeling*), dengan software AMOS 19. Hasil penelitian menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB-O (perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya). Namun kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I dosen (perilaku menolong sesama individu).

Emmerik *et al.* (2004) menguji hubungan antara kepribadian dan perilaku bebas untuk menolong dengan menggunakan sampel sebanyak 178 responden pada tiga

jenis organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama-sama 5 faktor kepribadian berpengaruh pada (1) aktivitas rumah tangga dan tugas, (2) pada OCB dan (3) pada perilaku sukarela. King *et al.* (2005), menguji hubungan kepribadian dengan perilaku menolong di tempat kerja. Dengan menggunakan sampel sebanyak 374 wanita yang tergabung dalam asosiasi konstruksi. Penelitian ini menemukan bahwa *conscientiousness* yang kuat akan berpengaruh positif untuk menolong antar individu, ketika kemampuan bersepakat tinggi, *conscientiousness* yang kuat akan berpengaruh positif untuk menolong antar pribadi, ketika ekstrasversi tinggi, *conscientiousness* yang kuat akan berpengaruh positif untuk menolong antar pribadi, ketika stabilitas emosi tinggi dan hubungan antara *conscientiousness* dengan perilaku menolong tidak didukung oleh keterbukaan pada pengalaman.

Emmerik dan Euwena (2007), melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara kepribadian terhadap tiga tipe dari *Organization Citizenship Behavior* (OCB), serta menguji pengaruh dari efektifitas pemimpin kelompok sebagai moderasi terhadap kepribadian dan OCB. Penelitian ini menggunakan 286 guru pada sekolah menengah sebagai responden. Temuannya menunjukkan bahwa ekstrasversi guru serta guru yang lebih terbuka pada pengalaman akan lebih terlibat pada OCB di sekolah mereka, dari pada introversi dan guru yang kurang terbuka pada pengalaman mereka. Guru yang memperoleh skor yang lebih tinggi pada *conscientiousness* akan menunjukkan OCB terhadap siswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* dicirikan pada guru yang lebih berhati-hati dan bertanggung jawab. Guru dengan kepribadian *introvert* dan *neurotic* menjadi lebih terlibat dalam OCB daripada *extrovert* dan stabilitas emosi guru, bila mereka menghargai efektifitas pemimpin tim mereka.

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, ekstrasversi berhubungan dengan OCB, *neuroticism* berhubungan negatif dengan OCB dan komitmen organisasional sebagai moderasi tidak berpengaruh terhadap arti hidup pada OCB, ekstrasversi 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 Baskhi (2010) menunjukkan bahwa ciri atau traits terbuka pada pengalaman (*Oppenes to Exsperience*) berpengaruh negatif terhadap komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif. Ciri atau traits ekstrasversi 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.

Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa kepribadian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis yaitu

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.

Chen & Francesco (2003) meneliti hubungan antara tiga komponen dari komitmen dan kinerja karyawan di Cina, dengan mengambil sampel pada 102 Supervisor dan 253 subordinat. 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.

Bogler & Somech (2004) menguji pengaruh pemberdayaan guru pada komitmen organisasional, komitmen profesional dan OCB dengan sampel sebanyak 983 guru pada sekolah menengah dan atas. Peneliti menemukan bahwa persepsi guru pada tingkat pemberdayaan mereka berpengaruh signifikan pada perasaan mereka pada komitmen organisasional, profesionalisme dan OCB mereka di tempat kerja.

Felfe *et al.* (2007), menemukan bahwa komitmen dari bentuk pekerjaan baru berpengaruh pada OCB dan komitmen organisasional memediasi hubungan antara bentuk pekerjaan baru dan *outcome*. Iun dan Huang (2007) menemukan bahwa komitmen organisasional memoderasi hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan dan komitmen rendah berpengaruh negatif signifikan pada kinerja

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.

Variabel Penelitian

- 1) **Kepribadian (X1)** mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Instrumen ukur yang digunakan adalah teori kepribadian lima faktor dari Costa & McCrae, (1992) dengan melibatkan lima faktor yaitu: a) Ekstroversi (*Ekstaversion*), kepribadian yang diwujudkan dengan empat pernyataan misalnya " Saya tegas kepada siapa saja". b) Kemampuan bersepakat (*Agreealeness*), yang diwujudkan pada empat pernyataan misalnya "Saya mudah untuk mempercayai orang lain". c) Stabilitas emosi (*Emotional Stability*), stabilitas emosi diwujudkan dengan empat

- pernyataan, misalnya “Saya tidak mudah tegang, gugup, kuatir atau gelisah”. d) Terbuka pada pengalaman (*Openness to Experience*), kepribadian ini diwujudkan dengan empat pernyataan misalnya “Saya selalu berkeinginan untuk mencoba hal-hal baru”. e) Kenuranian (*conscientiousness*), yaitu kepribadian ulet yang diwujudkan dengan empat pernyataan misalnya “Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab”.
- 2) **Komitmen organisasional (Y1)** tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Variabel ini dikembangkan oleh Meyer dan Allen, (1991) dengan menggunakan tiga indikator yaitu: a) *Affective Commitment*, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, diwujudkan dengan dua pernyataan misalnya “Saya mempunyai ikatan emosional dengan organisasi”. b) *Continuance Commitment*, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, diwujudkan dengan dua pernyataan misalnya “akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini”. c) *Normative Commitment*, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan, diwujudkan dengan dua pernyataan misalnya “Setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana”.
- 3) **Organizational Citizenship Behavior (Y2)**, Dapat di simpulkan bahwa *organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dilihat secara luas sebagai faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Organ (1988) menyebutkan lima aspek OCB, yaitu:

- a) **Altruism**, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b) **Civic virtue**, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- c) **Conscientiousness**, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
- d) **Courtesy**, adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e) **Sportmanship**, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Juga oleh Organ (1990) ditambahkan dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dengan:

- a) **Peacekeeping**, yaitu tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai stabilator dalam organisasi).
- b) **Cheerleading**, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi lebih tinggi

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai tetap di Universitas Palangka Raya. Penyebaran kuesioner tersebut dirancang sehingga memungkinkan kuesioner diisi dengan baik dan dikembalikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Unidimensionalitas

Menguji Unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (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.

a. Pengujian *Convergent Validity*

Hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada Tabel 1. berikut ini.

Tabel 1.
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X1 Kepribadian	<i>Ekstraversion</i>	0.832	Valid
	<i>Agreeableness</i>	0.850	Valid
	<i>Emotional stability</i>	0.729	Valid
	<i>Openness to Experience</i>	0.692	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	0.828	Valid
Y1 Komitmen Organisasional	<i>Affective Commitment</i>	0.709	Valid
	<i>Continuance Commitment</i>	0.842	Valid
	<i>Normative Commitment</i>	0.835	Valid
Y2 OCB	<i>Civic virtue</i>	0.675	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	0.781	Valid
	<i>Courtesy</i>	0.837	Valid
	<i>Sportmanship</i>	0.734	Valid
	<i>Peacekeeping</i>	0.696	Valid
	<i>Cheerleading</i>	0.832	Valid

Sumber: oupt put PLS

Hasil pengujian pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh *outer loading* indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas konvergen.

b. *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian. Hasil pengujian *composite reliability* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasional (Y1)	0.839	Reliabel
Kepribadian (X1)	0.891	Reliabel
OCB (Y2)	0.892	Reliabel

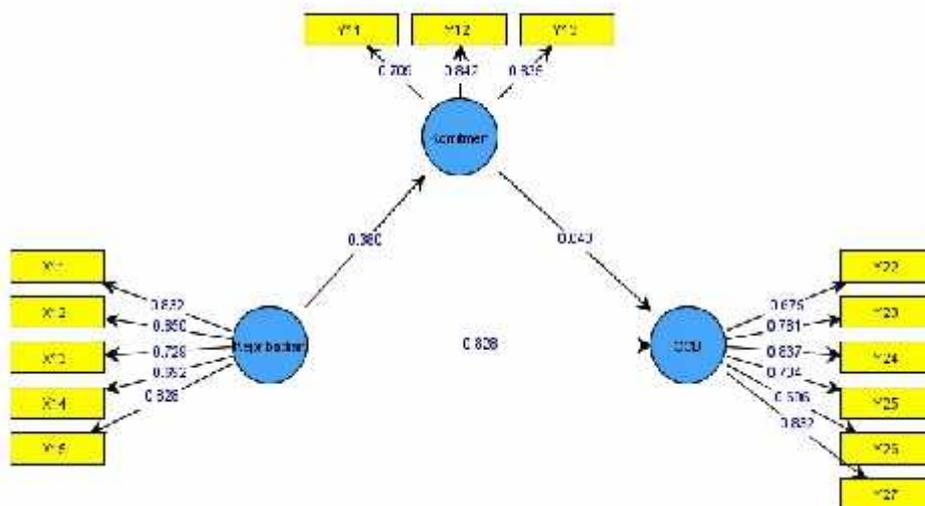
Sumber: Output PLS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diuraikan bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* 0,7. Hal itu berarti bahwa, kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memang menjadi pengukur konstraknya masing-masing.

1. Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Sebelum menganalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian atau evaluasi model empiris penelitian. Hasil pengujian model empiris penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1.
Hasil Analisis dengan PLS



Goodness of Fit Model

Pengujian *Goodness of Fit* model struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai R^2 tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. berikut.

Tabel 3.
Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
Komitmen Organisasional (Y1)	0.144
OCB (Y2)	0.714

Sumber: Output PLS

Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.144) (1 - 0.714)$$

$$Q^2 = 0.755$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.755 (> 0). Hal itu berarti bahwa 75.5% variasi pada variabel OCB (*dependent variabel*) dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis tersebut ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis

	Koefisien Jalur	Standard deviation	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Kepribadian -> Komitmen	0.380	0.123	3.085	0,000	Signifikan
Kepribadian -> OCB	0.828	0.059	14.003	0,000	Signifikan
Komitmen -> OCB	0.043	0.078	0.549	0,580	Tidak Signifikan

Sumber: Lampiran

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 Baskhi (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.

- Felfe, Jorg; Schmook, Renate; Schyns Birgit & Six, Bernd. 2007. Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers, *Journal of Vocational Behavior* 72 81–94
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen, *Seri Pustaka Kunci* 08/2006, BP Undip. ISBN 979-704-254-5
- Foote, D.A., Scott J. Seipel, Nancy B. Johnson, Michelle K. Duffy. 2005. Employee commitment and organizational policies, *Management Decision*, vol. 43 No. 2, 2005 pp, 203-219.
- Gautam. Thanswor, Rolf van Dick, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay and Ann J. Davis. 2004. Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment In Nepal, *December 2004* ISBN No: 1 85449 620 4.
- Ghozali, Imam. 2011. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) edisi 3, *Badan penerbit-UNDIP*.
- Hair, J.A., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, William C Black. 1995. *Multivariate Data Analysis with Readings*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath. 2013. The Impact Of Five - Factor Model Of Personality On Organizational Commitment Of English Teachers In Sri Lankan Government Schools, *International Journal of Physical and Social Sciences, Volume 3, Issue 1, ISSN: 2249-5894, 2013*
- Kim, Sangmook. 2006. Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *International Journal of Manpower*, Vol.27 No. 8, 2006 pp.722-740.
- King, Eden B. George, Jennifer M dan Hebl,Michelle R. 2005. Linking Personality to Helping Behaviors at Work: An Interactional *Perspective Journal of Personality* 73:3, June 2005.
- Kumar, Kuldeep dan Bakhshi, Arti. 2010. The five factor model of personality and organizational commitment; is there any relationship? *Humanity & Social Science Journal* 5 (1): 25-34 2010 ISSN 1818- 4960.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. 1994. Citizenship and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, Vol. 37: 656-669.
- Luthans Fred. 2006. Perilaku organisasi, Edisi sepuluh, Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Markoczy, Xin. 2001. The Virtues of Omission in OCB version 1.14 <http://www.goldmark.org/livia>.
- Morrison, E.W. 1994. Relationship between organizational Justice and OCB; do fairness perception influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*. Vol 76 No 6. Pp 845-55.
- Meyer. J.P dan Allen. N.J, A. 1991. Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 1991, hlm. 61-89.

- Organ, D.W. 1988. OCB: The good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. 1990. The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 12 (PP.43-72), JAI Press Greenwich, CT.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., & MacKenzei, S.B. 1997. Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, vol.82: 262-270.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh; alih bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT.Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Sambung, Roby, Thoyib, Armanu. Afnan, Eka. dan Surachman. 2012. Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10 Nomor 1 Maret 2012, ISSN 1693-5241.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk bisnis, Terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Setiyawati, D dan Rahman W. R. Abdul. 2007. Spirituality and Personality Correlates of Organizational Citizenship Behavior, *The Third International Research In Malaysian and Thailand*.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J.P. 1983. Organizational Citizenship Behaviour: It's Nature and Antecedent. *Journal of Applied psychology*, Vol 68 (4):653-663.
- Van Dyne, Linn; LiPine; Jeffrey A. 1998. Helping and Voice extra-role behaviors; evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*.
- Wagner, Sharon L & Rush, Michael C. 2000. Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age *The Journal of Social Psychology*; Jun 2000; 140, 3; ProQuest Medical Library pg. 379.
- Watts, Christina Norris and Levy, Paul E. 2004. The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes *Journal of Vocational Behavior* 65 (2004) 351-365.
- Williams, Lary. J & Anderson, Stella. E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior, *journal of Management*, Vol. 17. No 3, 601-617.
- Wright, P.M., George, J.M., Farnsworth, S & McMahan, G.C. 1993. Productivity and extra-role behavior; the effects of grads and incentives on spontaneous helping. *Journal of Applied psychology*, vol 78: 374-381.