

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI NTB)

Ceci Hairani, Mukmin Suryatni, Embun Suryani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail: ceci.hairani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan data yang diperoleh melalui penyebaran langsung kuesioner terhadap 56 pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung dan tidak langsung variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* melalui variabel komitmen organisasional. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,892, yang artinya menjelaskan bahwa kontribusi variabel bebas (independen) yaitu kepribadian, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu *OCB* sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi penelitian ini.

Kata Kunci: Kepribadian, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ABSTRACT

This study aims to determine the significance of the influence of personality and organizational culture on organizational citizenship behavior through organizational commitment. The data collection method used is the saturated sampling method with data obtained through direct distribution of questionnaires to 56 employees of the NTB Provincial Trade Office. The results showed that there was a positive and significant influence, both directly and indirectly, on personality and organizational culture variables on organizational citizenship behavior variables through organizational commitment variables. The results of the calculation of the coefficient of determination ($Adj R^2$) of 0.892, which means it explains that the contribution of the independent variables (independent) namely personality, organizational culture and organizational commitment to the dependent variable, namely OCB, is 89.2%, while the remaining 10.8% is influenced by other variables. that have not been studied or are not included in the regression of this study.

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



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia pada suatu organisasi baik yang berbentuk publik ataupun bisnis merupakan sumber daya yang paling penting dibandingkan sumber daya lainnya, hal ini diakibatkan karena manusia yang menjadi peran utama dalam menggerakkan sumber daya lain yang ada dalam organisasi (Sinambela, 2016). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah individu maupun kelompok yang berkerja sebagai perencana, pelakon, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi (Adamy, 2016) dalam suatu organisasi yang biasa disebut sebagai karyawan ataupun pegawai. Kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh karena itu mengelola karyawan guna dapat berkinerja secara maksimal ialah kebijakan yang harus diperhatikan oleh organisasi karena SDM yang dikelola dengan baik akan menjadi aset berharga bagi organisasi. Memiliki karyawan yang menjalankan tugas formal memang baik, tetapi apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang berperilaku di luar tanggung jawabnya dapat lebih membantu meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi.

Musyafidah (2018:5-6) berpendapat bahwa “suatu individu yang melakukan tanggung jawab di luar tugas utamanya (*extra-role*) tanpa paksaan dan tanpa mengharap imbalan dengan alasannya loyalitas untuk membantu dan demi kemajuan organisasi disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. Menurut Markozy dalam Titisari (2014:2) menyatakan bahwa “karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB”, adanya OCB pada karyawan dapat dilihat apabila adanya perilaku sukarela membantu rekan kerja, melakukan tugas ekstra, menghargai peraturan dan menghindari konflik.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB, yang artinya tidak ada penyebab inti yang dapat mempengaruhinya.

Salah satu faktor tersebut adalah kepribadian, Robbins & Judge (2009:126-127) mendefinisikan bahwa “kepribadian merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi

dengan individu lain”. Kepribadian positif akan mempengaruhi perilaku OCB, karena karyawan yang memiliki kepribadian positif akan secara spontan memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya, hal ini di dukung dengan pernyataan Organ dalam Titisari (2014:21) yang menyatakan bahwa perbedaan dalam suatu individu berperan penting pada setiap karyawan karena mereka akan menunjukkan OCB, oleh karena itu karyawan yang menunjukkan kepribadian positif merupakan faktor yang bisa mendatangkan OCB.

Selain kepribadian, variabel berikutnya yang juga mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Ardana dkk (2009:167) menjelaskan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem dan nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi”. Menurut penelitian Sulistyowati (2014:7) budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap OCB, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula OCB, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan semakin rendah pula OCB. Menurut penelitian Kholisah (2019:67) menunjukkan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap OCB yang membuktikan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan OCB. Pendapat diatas diperkuat juga oleh Maysarah & Rahardjo (2015) dimana dalam penelitiannya dibuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi seorang karyawan maka perilaku OCB nya pun akan semakin baik pula. Tetapi penelitian Hammad (2017) menyatakan hasil yang berbeda dimana budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Selain kepribadian dan budaya organisasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional yang akan berperan sebagai mediasi dalam menciptakan OCB di dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan rasa kepercayaan anggota organisasi terhadap organisasi tempat pegawai bekerja yang menimbulkan keinginan untuk tetap setia dan terus bertanggung jawab atas kewajibannya di organisasi. Robbins dan Judge (2007:86) menuliskan bahwa komitmen organisasional yang tinggi merupakan salah satu faktor timbulnya OCB. Komitmen organisasional



menjadi variabel mediasi pada penelitian ini karena pada beberapa penelitian terdahulu terdapat celah yang menarik untuk diteliti kembali.

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Dinas Perdagangan merupakan Organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas membantu kepala daerah dalam hal bidang perdagangan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Perdagangan NTB memiliki tugas pokok dan fungsi merumuskan materi kebijakan, program dan menyelenggarakan penyusunan kebijakan, koordinasi, pengendalian, fasilitasi, monitoring dan evaluasi, pengawasan, pelaporan, dan lainnya. Dinas Perdagangan NTB memiliki struktur organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya yaitu terbagi menjadi Kepala Dinas, Bidang Pengawasan dan Tertib Niaga, Bidang Pengembangan Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri dan Pejabat Fungsional.

Dinas Perdagangan NTB memiliki visi dan misi “Membangun Nusa Tenggara Barat yang Gemilang”, ada beberapa misi yang digunakan untuk mewujudkannya yaitu: “NTB Sehat dan Cerdas” akselerasi peningkatan kualitas daya saing sumber daya manusia sebagai pondasi daya saing daerah dan “NTB Adil dan Berkah” akselerasi perwujudan masyarakat madani yang beriman, berkeadilan, serta penegakan hukum yang berkeadilan. Untuk menjalankan misi tersebut karyawan yang berada dalam Dinas Perdagangan NTB harus mampu meningkatkan kualitas daya saing sumber daya manusia dan mengembangkan karakter ke arah yang positif. Ada terlihat beberapa budaya organisasi yang positif di kantor seperti para pegawai yang datang tepat waktu serta pulang sesuai jadwal dan beberapa pegawai tidak pernah melewati upacara pagi setiap hari Senin hingga Kamis.

Perilaku OCB seperti menolong rekan kerja apabila ada kendala dengan tugasnya tak luput juga ada di kantor Dinas Perdagangan, tetapi itu hanya berlaku untuk sesama rekan kerja satu divisi yang memiliki kepala bidang yang sama, tidak mudah untuk membantu rekan kerja divisi lain karena perbedaan bidang masing-masing.

Walaupun dalam tugas tidak bisa secara leluasa untuk saling membantu, dalam hal personal para pegawai yang berbeda divisi masih bisa secara leluasa untuk saling menolong satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis serta tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada perilaku OCB yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi Dinas Perdagangan NTB yang dapat dipengaruhi oleh Kepribadian dan Budaya Organisasi serta apakah bisa Komitmen Organisasional berperan sebagai variabel mediasi/intervening pada penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dkk (2005:3) menuliskan bahwa “OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara keseluruhan akan mendorong fungsi organisasi lebih efisien dan efektif”. Menurut Titisari (2014:4) mendefinisikan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja”. Menurut Muhtar (2015:2) berpendapat bahwa “OCB merupakan keinginan yang muncul pada diri karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan, hal tersebut mendorong karyawan berperilaku secara spontan dalam berkegiatan di perusahaan”. Menurut Nataly (2019) menuliskan bahwa “OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan seseorang di luar cakupan tugas utama dalam organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi, dengan indikator membantu rekan kerja, mematuhi peraturan, melakukan kebijakan, bersikap sportif, dan memiliki sopan santun”. Menurut Musyafidah (2018:5-6) “suatu individu yang melakukan tanggung jawab di luar tugas utamanya (*extra-role*) tanpa paksaan dan tanpa mengharap imbalan dengan alasannya loyalitas untuk membantu dan demi kemajuan organisasi disebut OCB”.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku positif yang secara sadar dilakukan oleh karyawan dimana pada umumnya perilaku ini ditandai dengan suatu



individu yang membantu pekerjaan individu serta mematuhi peraturan tanpa adanya timbal balik, perilaku ini tidak tertulis pada sistem formal organisasi tetapi tidak merugikan organisasi serta dapat mendatangkan manfaat bagi organisasi.

Menurut Organ dkk (1988) dalam Titisari (2014) ada beberapa dimensi Organizational Citizenship Behavior yang dijadikan indikator yaitu: *Altruism* (perilaku membantu orang lain), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati/teliti), *Sportsmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (kebaikan/kesopanan) dan *Civic Virtue* (tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi).

Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006) menuliskan bahwa “komitmen organisasional merupakan tingkat dimana tenaga kerja atau karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi dan berupaya mencapai tujuan serta nilai organisasi”. Colquitt, dkk (2009) berpendapat bahwa “komitmen organisasi adalah keinginan seseorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi”. Selain itu Wijaya & Rifai (2016: 167-168) juga berpendapat bahwa “komitmen berarti meningkatkan kerelaan seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi suatu kewajiban dalam kategori tertentu, yang akan mengubah penilaian organisasi terhadap diri sendiri sehingga mendapat penghargaan”. Robbins (2001) juga mengemukakan bahwa “komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggung jawab masa depan dalam jangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer”. Menurut Feldman (1996) dalam Wijaya & Rifai (2016:168) mengemukakan bahwa “ketika seorang pegawai melibatkan diri dalam aktivitas organisasi dan meyakini bahwa kegiatan yang dikerjakan merupakan hal yang penting dan berarti merupakan komitmen organisasi”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan rasa kepercayaan anggota organisasi terhadap organisasi tempat ia bekerja yang menimbulkan keinginan untuk tetap setia dan terus bertanggung jawab atas kewajibannya di organisasi.

Menurut Steers (1980) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

Karakteristik personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktural, dan Pengalaman kerja. Menurut Mayer dan Allen (1991:82-83) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*), dan Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Kepribadian

Menurut Robbins & Judge (2009:126-127) menuliskan bahwa “kepribadian merupakan keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain”. Menurut Titisari (2014:23) berpendapat bahwa “kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu yang unik, relatif menetap dalam aspek internal maupun eksternal pada karakter seseorang yang dapat mempengaruhi tingkah laku dalam situasi berbeda”. Menurut Atkinson dkk (1983) mengemukakan bahwa “kepribadian (*personality*) adalah tingkah laku dan cara berfikir yang menjadi suatu ciri khas individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan”.

Feist & Feist (2006) mengemukakan bahwa “kepribadian merupakan suatu bentuk permanen dari sifat, watak atau karakteristik yang memberikan ketetapan pada perilaku individu”. Menurut Prasetijo & Ihalauw (2004:44) mendefinisikan bahwa “kepribadian adalah esensi yang mencerminkan perbedaan individu”.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu sifat yang dimiliki oleh masing-masing individu yang digunakan dalam berfikir serta berinteraksi terhadap individu lainnya ataupun lingkungan sekitarnya.

Menurut Robbins & Judge (2009:132-133) ada lima dimensi dasar saling mendasari dan mencakup sebagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia, yaitu: Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*), Extra Versi (*Extraversion*), Terbuka terhadap hal-hal baru (*Openness To Experience*), Mudah akur/ ke bersepakat (*Agreeableness*), dan Berhati-hati (*Conscientiousness*)

Budaya Organisasi

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:62) menuliskan bahwa “budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”. Menurut Badu & Novianty (2017:110), “budaya organisasi merupakan suatu prinsip yang dipegang teguh oleh para anggota di organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya”. Menurut Ardana dkk (2009:167) menjelaskan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem dan nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi”. Menurut Chatab (2007:10) mendefinisikan bahwa “budaya organisasi merupakan pengendali sosial yang mengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan merupakan pedoman serta arah perilaku kerja karyawan”. Menurut Ivancevich dkk (2007:44) mendefinisikan “budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi”.

Dari penjelasan budaya organisasi diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan yang di pegang teguh oleh setiap anggota yang berada dalam organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku.

Menurut Robbins (2001:510-511), mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi, ketujuh karakteristik ini dapat dijadikan sebagai indikator dalam menentukan budaya organisasi. Berikut 7 indikator tersebut: Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), Perhatian pada hal detail (*attention to detail*), Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), Orientasi pada orang (*people orientation*), Orientasi pada tim (*team orientation*), Agresivitas (*aggressiveness*), dan Stabilitas (*stability*).

Hipotesis

H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

H3: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

H4: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB.

H6: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi.

H7: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diteliti merupakan penelitian kuantitatif karena adanya suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Margono, 1997:105).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Provinsi NTB, yang berlokasi di Jl. Langko No.61, Dasan Agung Baru, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Populasi dan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Provinsi NTB yang berjumlah 56 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2016:85).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket
2. Wawancara

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk angket yaitu kuesioner sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan untuk wawancara berupa alat tulis yang digunakan untuk mencatat setiap jawaban.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menguji pengaruh variabel intervening menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013:249).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-Laki	25	48%
Perempuan	27	52%
Total	52	100%

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa pegawai laki-laki sebanyak 25 orang, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 27 orang. Setiap orang baik laki-laki maupun perempuan memiliki kepribadian yang berbeda-beda begitu juga keputusan dalam berkomitmen pada suatu hal, biasanya laki-laki memutuskan sesuatu dengan mempertimbangkan hal secara logis berbeda

dengan perempuan. Serta pekerjaan yang di butuhkan lebih berhubungan dengan ketelitian dari pada kekuatan fisik.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
21-30	3	5%
31-40	14	27%
41-50	18	35%
51-60	17	33%
Jumlah	52	100%

Hal ini menunjukkan Dinas Perdagangan didominasi oleh pegawai dengan rentan umur 41-50 tahun, yang artinya sebagian besar pegawai yang bekerja adalah karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman dengan harapan dapat memajukan Dinas Perdagangan ke depannya. Semakin bertambahnya umur, kepribadian suatu individu akan berangsur-angsur berubah dalam melakukan dan memutuskan berbagai pekerjaan. Semakin dewasa umur seseorang biasanya akan semakin stabil secara emosional serta akan menjadi lebih teliti.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Bidang

Bidang	Jumlah	Persentase
Kepala Dinas	1	2%
Sekretaris Dinas	1	2%
PPDN	8	15%
PPLN	8	15%
SPK	7	13%
PTN	6	12%
Subbag Umum	10	19%
Subbag Program	4	4%

Subbag Keuangan	4	4%
Fungsional	3	3%
Jumlah	52	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa bidang yang paling banyak ditempati oleh pegawai adalah subbag umum yang berjumlah 10 orang, hal ini bisa jadi karena subbag umum merupakan pintu utama orang luar untuk dapat

memiliki ijin masuk ke dalam Dinas Perdagangan.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	9	17%
S1	31	60%
D-IV	2	4%
D-III	1	2%
SMA	9	17%
Total	52	100%

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dinas perdagangan telah menyelesaikan pendidikan Sarjana dan telah mendapatkan ilmu sesuai jurusan masing-masing dan sebagiannya juga telah menyelesaikan gelar magister serta sekolah menengah atas. Hal ini membuktikan bahwa para pegawai di dinas perdagangan merupakan individu yang berpendidikan.

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan masa kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
<5	3	6%
5-10	3	6%
11-20	26	50%
21-30	18	35%
>30	2	4%
Total	52	100%

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja dari 11 tahun hingga dengan 12 tahun serta hanya 2 responden yang memiliki

masa kerja lebih dari 30 tahun. Artinya pegawai di dinas perdagangan sudah memiliki banyak sekali pengalaman dalam bidangnya, ketika menjalankan tugas selama masa kerja pegawai pasti menemukan beragam masalah serta solusi yang akan semakin membantu dirinya ke depannya beserta perusahaan tempat pegawai berada.

Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Sudah Menikah	49	94%
Belum Menikah	3	6%
Total	52	100%

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berada di dinas perdagangan didominasi oleh pegawai yang sudah menikah dan hanya 3 pegawai yang masih dalam keadaan lajang. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tanggung jawab yang besar di luar tanggung jawab kerjanya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik OCB (Y), Komitmen Organisasional (Z), Kepribadian (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel OCB, Komitmen Organisasi, Kepribadian, dan Budaya Organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* hitung > 0.60 , maka data tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

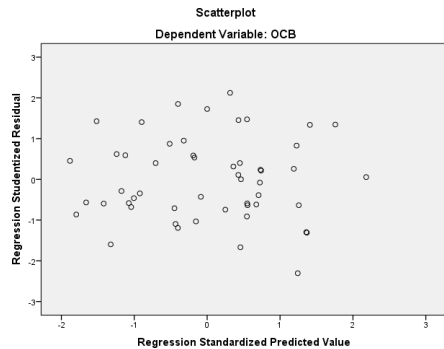


Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil output SPSS nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Uji Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Hal ini menandakan bahwa model layak dan bisa digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui variabel kepribadian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dan variabel komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00. Dapat diketahui bahwa kepribadian, budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen *OCB* dipengaruhi secara penuh oleh variabel independen tersebut.

Persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$Z = b1X1 + b2X2 + e1$$

$$Z = 0,605X1 + 0,277X2 + e1$$

$$Y = b4X1 + b5X2 + b3Z + e2$$

$$Y = 0,460X1 + 0,225X2 + 0,335Z + e2$$

Keterangan:

b1 : koefisien jalur X1 ke Z

b2 : koefisien jalur X2 ke Z

b3 : koefisien jalur Z ke Y

b4 : koefisien jalur X1 ke Y

b5 : koefisien jalur X2 ke Y

e1/e2 : Residual *error* struktur 1/2

Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan 1 nilai koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,690, yang artinya menjelaskan bahwa kontribusi variabel bebas (independen) yaitu kepribadian dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional sebesar 69%, sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi penelitian ini.

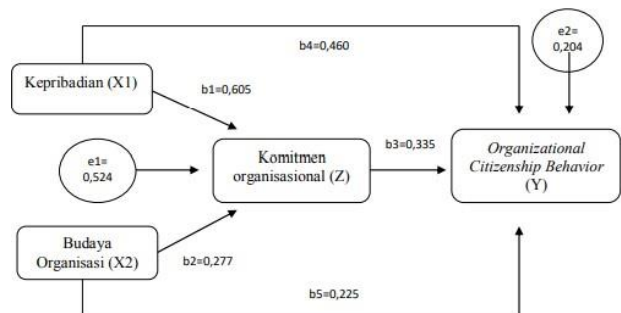
Sementara itu untuk nilai e1 (Residual *error* struktur 1) dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - R^2} \rightarrow e1 = \sqrt{1 - 0,690^2} = 0,5239$.

Berdasarkan pada hasil perhitungan persamaan nilai koefisien determinasi (Adj R²) sebesar 0,892, yang artinya menjelaskan bahwa kontribusi variabel bebas (independen) yaitu kepribadian, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu *OCB* sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi penelitian ini.

Sementara itu untuk nilai e2 (Residual *error* struktur 2) dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - R^2} \rightarrow e2 = \sqrt{1 - 0,892^2} = 0,2043$.

Analisis Path

Gambar 4.3 Analisis Jalur



- Pengaruh langsung Kepribadian (X1) pada OCB (Y) → $b_4 = 0,460$
- Pengaruh tidak langsung Kepribadian melalui Komitmen Organisasional → $b_1 \times b_3 = 0,605 \times 0,335 = 0,203$
- Total pengaruh Kepribadian → $b_4 + (b_1 \times b_3) = 0,460 + 0,203 = 0,663$
- Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X2) pada OCB (Y) → $b_5 = 0,225$
- Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi pada OCB → $b_2 \times b_3 = 0,277 \times 0,335 = 0,093$
- Total pengaruh Budaya Organisasi → $b_5 + (b_2 \times b_3) = 0,225 + 0,093 = 0,318$
- Total pengaruh Komitmen Organisasional → $b_3 = 0,335$

Pembahasan

Kepribadian pada OCB Pegawai Dinas Perdagangan

Kepribadian dapat menjadi faktor terjadinya OCB di lingkungan kantor Dinas Perdagangan karena karakteristik yang berbeda-beda antara perbedaan gender serta usia yang ada, dimana sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan memiliki umur yang sudah dewasa serta pengalaman kerja yang memadai.

Bila dilihat dari hasil penilaian kepribadian, indikator *extraversion* dan *conscientiousness* memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan indikator lain dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa kebanyakan pegawai merupakan individu yang suka bersosialisasi serta merupakan individu yang bertanggung jawab. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti melakukan penelitian di kantor Dinas Perdagangan ada beberapa pegawai yang peneliti temui memiliki kepribadian yang ramah dan mudah diajak berbincang serta memberikan tanggapan yang mudah dipahami oleh peneliti sehingga peneliti bisa dengan mudah memahami apa yang disampaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soepono dan Veronika (2015) dimana menyatakan bahwa the big five personality berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kepribadian pegawai Dinas perdagangan dapat mempengaruhi atau meningkatkan OCB yang ada dalam diri pegawai.

Budaya Organisasi pada OCB Pegawai Dinas Perdagangan

Budaya organisasi menjadi pedoman dalam mengatur tingkah laku pegawai yang ada di Dinas Perdagangan. Budaya organisasi yang baik terbentuk melalui lingkungan yang positif serta dapat diterima dan diterapkan oleh semua yang ada di organisasi. Hasil penilaian budaya organisasi yang didapat melalui penyebaran kuesioner memiliki nilai yang cukup kuat di dalam organisasi, dimana indikator yang paling tinggi adalah *people orientation*. Hal ini menyatakan bahwa keputusan manajemen sangat mempertimbangkan pengaruh atau manfaat pada individu.

Sebagian besar pegawai yang berada di dalam dinas perdagangan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, pendidikan yang memadai dan usia yang sudah tergolong dewasa. Semakin dewasa seseorang maka sikap dan perilaku akan semakin berubah dan berkembang serta dapat memahami mana yang terbaik dan mana yang tidak ada manfaatnya dalam kehidupan. Oleh karena itu kebanyakan yang berkerja di dinas perdagangan memiliki perilaku dan penampilan yang profesional seperti selalu menghargai waktu yang terlihat melalui kedatangan ke tempat kerja tepat waktu serta pulang sesuai dengan jadwal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018) dimana menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Dinas perdagangan dapat mempengaruhi atau meningkatkan OCB yang ada dalam diri pegawai.

Kepribadian pada Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perdagangan

Karakteristik yang melekat pada diri pegawai Dinas Perdagangan akan lebih mudah mendatangkan komitmen organisasional dalam diri, dibuktikan oleh para pegawai yang masih dengan setia tetap berada dalam satu bidang dan

juga ada beberapa yang berpindah ke bidang lain dikarenakan karakteristik serta komitmen yang dimiliki pegawai Dinas Perdagangan. Hal ini dikarenakan pegawai dinas perdagangan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengemban tanggungjawab oleh lembaga pemerintah dimana jabatannya ditempuh melalui jenjang karier dan bukan berdasarkan pemilihan umum semata.

Selain itu kepribadian dapat meningkatkan atau pun menimbulkan komitmen organisasional pegawai karena memang dasar dari individu itu sendiri merasa nyaman berada dalam lingkungan serta kepribadiannya mendorong untuk tetap berada di lingkungan yang sama. Hal ini dapat dilihat dari lamanya pegawai sudah berkerja yang sebagian besar sudah melebihi dari 10 tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambung & Iring (2014) dimana menyatakan bahwa hasil pengujian kepribadian terhadap komitmen organisasional pegawai, terbukti berpengaruh signifikan, Koesmono (2004) juga mendapatkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara positif. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepribadian Dinas perdagangan dapat mempengaruhi atau meningkatkan komitmen organisasional yang ada dalam diri pegawai.

Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perdagangan

Budaya organisasi merupakan pedoman dalam menjalankan aktivitas di sekitar lingkungan kantor, budaya organisasi yang dijalankan oleh pegawai akan dapat meningkatkan komitmen organisasional dalam diri pegawai. Karena ketika pegawai Dinas Perdagangan merasa nyaman dan cocok dengan lingkungannya maka akan sangat susah untuk berpaling ke lingkungan lain. Hal ini dapat timbul apabila nilai pribadi pegawai sejalan dengan nilai yang ada pada dinas perdagangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan Arundita dkk (2021) dimana menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Dinas perdagangan dapat

mempengaruhi atau meningkatkan komitmen organisasional yang ada dalam diri pegawai.

Komitmen Organisasional pada OCB Pegawai Dinas Perdagangan

Ketika pegawai Dinas Perdagangan memiliki rasa cinta yang tinggi terhadap perusahaan dalam dirinya maka akan mungkin timbul keinginan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen organisasional yang timbul dalam diri karyawan disebabkan karena rasa tanggung jawab yang harus diselesaikan serta sudah menjadi kewajiban untuk dijalankan disertai timbal balik perusahaan yang baik terhadap pegawai akan menciptakan perilaku *OCB* baik secara sadar ataupun tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2018) dan Taroreh dkk (2020) dimana menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasioanl Dinas perdagangan dapat mempengaruhi atau meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang ada dalam diri pegawai.

Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan antara Kepribadian pada OCB Pegawai Dinas Perdagangan

Hubungan antara kepribadian dan *OCB* memiliki dua arah yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara kepribadian pada *organizational citizenship behavior* pegawai dinas perdagangan. Kepribadian individu menjadi salah satu faktor timbulnya *OCB* di dalam kantor. Ketika kepribadian yang baik yang sudah melekat dengan baik di diri pegawai dihubungkan dengan komitmen yang timbul pada diri pegawai maka akan lebih membantu memicu perilaku *OCB* menjadi lebih tinggi lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isyah (2020) dimana komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara kepribadian pada *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi PT Timatex Salatiga. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil

penelitian Tutugo & Solichin (2020) yang mendapatkan hasil bahwa variabel kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh kepribadian pada *OCB*.

Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan antara Budaya Organisasi pada *OCB* Pegawai Dinas Perdagangan

Hubungan antara budaya organisasi dan *OCB* memiliki dua arah yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior* pegawai. Hubungan langsung yang di maksud salah satunya bisa jadi nilai-nilai yang ada di kantor dinas perdagangan mendorong secara sadar untuk menerapkan *OCB*. Sebagai contoh ketika ada pegawai atau anggota baru dalam kantor dan menemui kesusahan atau kendala karena pegawai tersebut masih membutuhkan bimbingan agar dapat bekerja sama seperti pegawai lainnya, maka orang-orang yang ada di sekitar pegawai tersebut akan membantu dalam menyelesaikan atau mengajarkan cara penyelesaiannya padahal tugas itu bukanlah merupakan tugas utama mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Ahyar (2017) dimana variabel intervening komitmen organisasi memediasi variabel budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh budaya organisasi pada *OCB*.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior (OCB)* karena hasil nilai signifikansi pada tabel Uji t menunjukkan sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

kepribadian pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior (OCB)* karena hasil nilai signifikansi signifikansi pada tabel Uji t menunjukkan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai.
3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karena hasil nilai signifikansi signifikansi pada tabel Uji t menunjukkan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian pegawai maka akan tinggi pula tingkat komitmen organisasional pegawai.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional karena hasil nilai signifikansi signifikansi pada tabel Uji t menunjukkan sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pegawai maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* karena hasil nilai signifikansi signifikansi pada tabel Uji t menunjukkan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional pegawai maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai.
6. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara kepribadian pada *organizational citizenship behavior* pegawai karena berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan total pengaruh kepribadian terhadap *OCB* melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,663 lebih besar dari pengaruh langsung kepribadian terhadap *OCB* melalui komitmen organisasional yang memiliki nilai sebesar 0,460. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh kepribadian pada *organizational*



citizenship behavior semakin meningkat apabila diimbangi dengan tingkat komitmen organisasional.

7. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior* pegawai karena berdasarkan analisis jalur yang telah dilakukan total pengaruh budaya organisasi terhadap *OCB* melalui komitmen organisasional adalah sebesar 0,318 lebih besar dari pengaruh langsung kepribadian terhadap *OCB* melalui komitmen organisasional yang memiliki nilai sebesar 0,225. Hasil ini membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior* semakin meningkat apabila diimbangi dengan tingkat komitmen organisasional.

Daftar Pustaka

- Adamy, Marbaway. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Aceh: Unimal Press.
- Adana, K., Wayan, M. & Anak, Agung. (2009). *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badu, Syamsu, dan Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin. Tasman, Malusa. & Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Coulquitt, Jason A, dkk. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment In The Workplace*, New York: McGrawHill International Edition.
- Feist, J & Feist, Gregory, J. (2006). *Thepries of Personality Sixth Edition*. United. States: McGraw-Hill Companies.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McClelland, D. C. (1987). *The Achieving Society*. USA: Litton Educational Publishing Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). *A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review Vol.1 No.1, 61-89.
- Organ, Dennis. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*, Vol. 10 No.2: 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Britania Raya: SAGE Publications.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Robbins, S.P. dan Judge. T. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, Fitri. (2014). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kita Cilegon*, 1-12.
- Suparta, W. G. & Desak, K. S. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi Teori, Kasus dan Aplikasi penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Taroreh, Y. R. dkk. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Pada*



Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo, Vol. 8 NO. 3: 420-431.

- Titisara, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tutugo, H. A. & Much. R. S. (2020). *Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Tetap Pondok Pesantren ShabatQu Sleman*, 392-410.
- Wijaya, A.N & Ahyar, Y. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Antara PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang*, Vol. 6 No. 4: 1-15.