MEMBANGUN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA)

Febriantini Dwi Ramadhani

21213181

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Email : febriantini11@gmail.com

Abstract

Abstrak*:* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Universitas Komputer Indonesia. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 65 responden. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan realibilitas dan uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f dengan menggunakan software SPSS 17.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Organization Citizenship Behavior (OCB).

Abstract: *This research aims to determine the personality and organizational commitment affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the University Computer Indonesia. Data obtained from questionnaires distributed to 65 respondents. Then the data is analyzed using multiple linear regression, by testing the data quality using validity and reliability test and hypothesis test using t-test and f-test by using software SPSS 17.0. the results showed that personality and commitment significantly influence the Organizational Citizenship Behavior (OCB) either partially or simultaneously.*

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) yang bergerak dibidang pendidikan berlokasi di Jalan Dipatiukur No. 112-116.

Pada dasarnya efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga Organizational Citizenship Behavior (Robbins dan Judge, 2008). Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

Organizational Citizenship Behavior (*OCB*) adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ dalam Steers, Porter, Bigley, 1996). Menurut Organ (1988), *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism,* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy,* yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjannya dengan cara memberi konsultasi

dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship,* yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue,* yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness,* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB)* pada Universitas Komputer Indonesia
2. Untuk mengetahui Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)
4. Untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB)* dengan Kepribadian pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)
5. Untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB)* dengan Komitmen Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)
6. Untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB),* Kepribadian dan Komitmen Organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian

Keribadian merupakan keseluruhan sifat dan perilaku dari seseorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu ketika berinteraksi dengan serangkaian situasi, Paul B. Horton dan Charter L. Hunt (1987) dalam Badeni (2014)

Dimesi-dimensi kepribadian menurut Costa & McCrae (1992) dalam Desi & veronika (2015)

a. Extraversion (ekstraversi)
b. Agreeableness (kemampuan bersepakat)
c. Conscientiousness (sifat hati-hati)
d. Emotional stability (stabilitas emosional)
e. Openness to experience (keterbukaan terhadap pengalaman)

2.2 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment)*
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

2.3 Organiztional Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Kreitner dan kinicki (2014:173), perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku-perilaku pegawai yang diluar tugas.

Dimensi OCB menurut Organ et al (1988) dalam Titisari (2014), antara lain:

1. Sifat mementingkang orang (Altruism)
2. Kesopanan (Courtesy)
3. Sikap sportif (Sportmanship)
4. Sikap tanggung jawab (Civic Virtue)
5. Sifat berhati-hati (Conscientiousness)

III. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan penerapan Kepribadian dan Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

"Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengenai membangun organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepribadian dan komitmen organisasi pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Organiztional Citizenship Behavior (OCB) pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) Bandung. Prnrlitian ini menggunakan sampel dari karyawan UNIKOM sebanyak 65 responden. Rancangan analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - t serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*
Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

OCB = 0.433 (Kepribadian) + 0.647 (Komitmen Organisasi) + 5.180ε1

PYX_1 = 0.433 : Artinya besarnya pengaruh variabel Kepribadian (X_1) terhadap variabel OCB (Y) adalah sebesar 0.433

PYX_2 = 0.647 : Artinya besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhdap OCB (Y) adalah sebesar 0.647

ε1 = 5.180 : Artinya terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel OCB (Y) sebesar 5.180

4.2 UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Syarat layak uji normalitas nilai probability nya harus lebih besar dari 0.05 (>5%) dengan mengunakan *Software SPSS versi 17.0* diperoleh dari hasil perhitungan nilai kolmogorov sebesar 0.542, hasil 0.542> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh bahwa *Organization Citizenship Behavior* dan Kepribadian menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelakukan pengujian.

4.3 ANALISIS KOLERASI

1. Korelasi Secara Parsial antara Kepribadian (X1) dengan *Organization Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0.730 yang artinya korelasi Kepribadian dengan *Organization Citizenship Behavior* memiliki tingkat korelasi erat.
2. Korelasi Secara Parsial antara Komitmen Organisasi (X2) dengan *Organization Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0.788 yang artinya Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* memiliki tingkat korelasi erat.
3. Korelasi Secara Simultan antara Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan *Organization Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0.837 yang artinya korelasi Kepribadian dan Komitmen Organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* memiliki tingkat korelasi sangat erat.

4.4 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.701 atau 70.1% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* sedangkan sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

a. Kepribadian terhadap OCB

Hasil pengujian secara parsial pengaruh kepribadian terhadap OCB diperoleh dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.062>1999) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behavior* di Universitas Komputer Indonesia Bandung.

b. Komitmen Organisasi terhadap *OCB*

Hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.151>1.999) sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* di Universitas Komputer Indonesia Bandung.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Hasil pengujian secara simultan pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (72.578>3.15) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* di Universitas Komputer Indonesia Bandung

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kepribadian yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu ekstraversi, kemampuan bersepakat, kenuranian, stabilitas emosi dan terbuka pada pengalaman. Indikator ekstraversi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan kemampuan bersepakat dan stabilitas emosi memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik..
2. Komitmen organisasi di Universitas Komputer Indonesia berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Indikator komitmen afektif yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan indikator komitmen normatif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik.
3. Dari 5 indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu sifat mementingkan orang lain, kenuranian, sikap bertanggung jawab, sikap sportif dan kesopanan. Indikator sifat mementingkan orang lain memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator sikap sportif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* masuk ke dalam kategori cukup baik.
4. Secara parsial, hubungan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.
5. Secara parsial, hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.
6. Secara simultan, hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada di Universitas Komputer Indonesia, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan kepribadian masih berjalan kurang baik pada di Universitas Komputer Indonesia. Oleh karena itu diharapkan karyawan lebih bisa mengontrol emosi dan lebih menjaga sikapnya masing – masing. Selain itu karyawan harus lebih bisa terbuka dengan pengetahuan dan pemahaman baru
2. Komitmen organisasi pada di Universitas Komputer Indonesia berjalan kurang baik. Namun adapun hal yang disarankan yaitu sebaiknya Universitas Komputer Indonesia bisa menekankan mengenai komitmen organisasi terhadap karyawannya agar bisa bekerja secara lebih serius dan agar bisa tetap berkomitmen kepada perusahaan. Selain itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar bisa dibagi sesuai dengan kapasitas masing tugasnya.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ada di Universitas Komputer Indonesia berada pada kondisi cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan yaitu lebih menekankan kepada karyawan agar bisa bekerja dengan lebih teliti agar pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik. Selain itu pekerjaan yang dilakukan agar bisa diselesaikan sesuai dengan tepat waktu
4. Pengaruh antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus mampu bisa mengubah pribadi karyawan yang masih belum sesuai untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Komputer Indonesia bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus menerapkan komitmen yang menjadi dasar mereka saat bekerja di instansi ini untuk implementasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ainuddin Mukhlis, 2011 ”*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Tingkat Pendidikan Masyarakat Di Desa Dieng Wetan Kecamatan Kejajar Kabupaten Wonosobo*. Universitas Negeri Semarang”

Andi Muliadi, 2017 "*Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Amratami Group Yogyakarta"

Andri Yanto, 2014 "*Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior"*

Arief Rahman Hakim. "*Pengaruh Kepribadian, Sikap, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif Dalam Organisasi (Studi Pada Organisasi Kreatif Di Kota Semarang)"*

Bogy Juniar Gintang Kumara, 2014. "*Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)"*

Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati '*Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior" Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111*

Dian Anggraini Kusumajati "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan"

Dody Leyno Amperawan, Susi Hendriani, Marzolina, 2016. "*Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau"*

Fernanda. Melina Lely, 2016. "*Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suryamas Citra Lestari Cabang Surakarta"*

Harwin Sukamto, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, Endo Wijaya Kartika. "*Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya"*

Hendri Wahyudi, Hj. Nurfitriyah, H. Jamal Amin, 2017. "*Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman."*

Hidayat, 2014. *"Faktor-faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Nusa Tama Furniture"*

Johana Susanti Gunawan, Pinkan Datun Solang, Endo Wijaya Kartika. "*Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya"*

Resti Julianti Perdana. *"Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt. Pln Distribusi Jawa Barat Dan Banten (Persero)"*

Restu Winarni, 2015. "*Pengaruh Karakteristik Tipe Kepribadian Dan Ipk Terhadap Kecemasan Berkomputer Mahasiswa Akuntansi Dalam Menggunakan Software Akuntansi Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi"*

Roby Sambung "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya)"*

Umi Narimawati, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung*: Agung Media.

Umar Husein, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis

Umi Narimawati, dkk, 2011. *Penulisan karya Ilmiah : Panduan Awal Penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis.

Yuniwati, Tri Sulistiani, Sri Endah Pertiwi, Joko Santoso. *Hubungan Kepribadian Big Five Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Petugas Pelayanan Di Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang.*