

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

(Studi Pada Karyawan Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo)

**Driya Kiswara**

[driyakiswara63@gmail.com](mailto:driyakiswara63@gmail.com)

**Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si**

**Wijayanti, S.E., M.Sc**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam organisasi memberikan suatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Salah satu masalah yang ada di dalam perusahaan adalah mengenai kepribadian yang terjadi pada karyawan produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo, hal ini tidak dapat menutup kemungkinan akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dapat berujung pada komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menguji pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) Menguji pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasional. (3) Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*. (4) Menguji pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pertimbangan karyawan tetap bagian produksi yang bekerja minimal 1 tahun dengan jumlah 145 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dinilai dengan skala *likert*. Uji validitas instrument menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji regresi digunakan untuk uji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (2) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. (4) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Dengan hasil tersebut maka hipotesis diterima.

**Kata kunci: Kepribadian, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasional**

## A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya sebagai penggerak aktivitasnya, baik berupa sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Kedua sumber daya tersebut saling menunjang namun sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup, dan selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan. Saat ini, perusahaan-perusahaan telah menyadari bahwa dengan mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap berkembang karena faktor manusia itu sendiri. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk itu, perusahaan memerlukan partisipasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)).

Perkembangan perusahaan selalu menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai *organizational citizenship behavior*.

Organ *et. al.* (2006), OCB adalah perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, membantu pelanggan, menghormati teman sekerja, menyesuaikan skedul kerja untuk membantu teman sekerja, membantu teman sekerja yang sakit, merasa peduli terhadap milik organisasi, berupaya tidak merugikan teman pegawai dan organisasi. Menurut Organ *et. al.* (2006:10) dalam Titisari (2014: 15) peningkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu: faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya, *organizational citizenship behavior (OCB)* dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Luthan (2006:251) juga

mengatakan dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai *intervening* secara jelas berhubungan dengan OCB.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya kepribadian dan komitmen organisasional (Wirawan, 2014: 723). Kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2017: 81). Menurut Organ (1990) dalam Titisari (2014: 21) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka, akan diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka akan menampilkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selain kepribadian, faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasional, juga sebagai variabel mediasi. Menurut Mowday, Steers & Porter (1979) komitmen diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

CV. Mekar Abadi yang terletak di Jalan Purworejo km. 17 Sapuran Wonosobo adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu yang berkelanjutan, berdiri sejak tahun 10 November 1993. Dengan pengalaman yang lebih dari 20 tahun CV. Mekar Abadi terus berusaha dan meningkatkan pemenuhan permintaan barang siap ekspor berupa Bare Core dan Block Board, dengan tujuan pasar internasional antara lain: China, Malaysia, Singapura, Tasiwan, Korea, Hongkong, Egypt, Arab Saudi, dan Jordania. Demi terciptanya industri yang berkelanjutan, CV. Mekar Abadi memiliki program pembibitan, membuka lahan baru untuk tersedianya bahan baku, dengan menjalin kerjasama dengan kelompok tani dan dinas terkait demi terwujudnya kepedulian perusahaan tentang kelestarian hutan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kepala bagian Personalia yaitu bapak Ahsani Taqwin dapat diketahui bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai rendahnya *organizational citizenship behavior*, kepribadian dan komitmen organisasional. Tindakan yang kurang mencerminkan *organizational*

*citizenship behavior* ditandai dengan karyawan yang hanya mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Beberapa permasalahan diatas sudah mengidentifikasi kurangnya perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Terkait kepribadian karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo belum memiliki kepribadian yang baik, hal ini ditandai dengan karyawan yang kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan kerjasama antar karyawan menjadi berkurang. Selain itu, komitmen organisasional pada CV. Mekar Abadi Wonosobo tergolong masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan kurang merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Ketidaknyamanan karyawan dan keluarnya karyawan tersebut merupakan sikap yang kurang mencerminkan komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB?
4. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB dengan komitmen organisasional sebagai *intervening*?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Titisari (2014: 5), *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Organ *et.al.* (2006:10) dalam Titisari (2014: 15) peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama,

yaitu: Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya, *organizational citizenship behavior (OCB)* dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diukur menggunakan indikator dari Organ *et. al.* dalam Titisari (2014: 7) sebagai berikut:

- 1) *Altruism.*
- 2) *Conscientiousness.*
- 3) *Sportsmanship.*
- 4) *Courtesy.*
- 5) *Civic virtue.*

b. Komitmen Organisasional

Mowday *et. al.* (1979), komitmen diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut Afandi (2018: 184), tingkat komitmen organisasi mempengaruhi timbulnya OCB. Tingginya tingkat komitmen organisasi tercermin dalam keterlibatan pegawai dalam permasalahan organisasi di luar penugasan secara umum. Menurut Mowday *et.al* (1982: 30), faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik terkait peran, karakteristik structural, dan pengalaman kerja. Mowday *et al.* (1979) terdapat tiga faktor utama untuk melihat atau mengukur komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh seseorang terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

c. Kepribadian

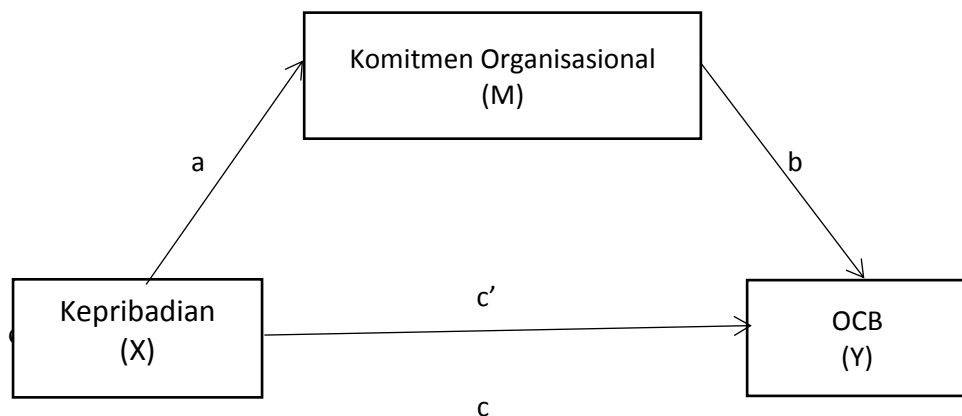
Kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2017: 81), Organ

(1990) dalam Titisari (2014: 21) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Faktor-faktor lima besar penilaian kepribadian MBTI/Myers-Briggs *Type Indicator* dalam Robbins dan Judge (2017: 84) antara lain:

- 1) Ekstraversi (*Extraversion*)
- 2) Keramahan (*Agreeableness*)
- 3) Kehati-hatian (*Conscientiousness*)
- 4) Stabilitas emosional
- 5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pikir**

Gambar 1 menunjukkan hubungan antara kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior (Y)* melalui komitmen organisasional (M).

a menunjukkan koefisien regresi pengaruh kepribadian (X) terhadap komitmen organisasional (M), b menunjukkan pengaruh komitmen organisasional (M) terhadap *organizational citizenship behavior (Y)*, c menunjukkan pengaruh variabel kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior (Y)*, menunjukkan hubungan *intervening c'* menunjukkan pengaruh kepribadian

terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional ke dalam persamaan.

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Wirawan (2014:723) dan Organ *et.al* (2006) dalam Titisari (2014: 15) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* salah satunya kepribadian. Selain itu Organ (1990) dalam Titisari (2014: 21) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Hasil penelitian Purba dan Seniati (2004) dan Sambung (2014), menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

##### 2. Pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasional

Kepribadian merupakan jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2017: 81). Mowday dkk (1982: 31) yang menyatakan bahwa karakteristik personal (seperti kepribadian), peran, pengalaman kerja dan struktur organisasi mempengaruhi komitmen kerja. Menurut Sariwulan (2018) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif langsung dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kepribadian karyawan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan telah melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas. Karyawan tidak pernah berpikir untuk menindaklanjuti atau meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian Januriastuti (2017) dan Sambung (2014), menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### 3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Menurut Wirawan (2014: 723) dan Organ *et. al.* (2006) dalam Titisari (2014: 15) faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasional. Selain itu, Luthan (2006: 251) juga mengatakan dimensi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan OCB. Menurut Luthan (2006: 249) komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Afandi (2018: 184), tingkat komitmen organisasi mempengaruhi timbulnya OCB. Tingginya tingkat komitmen organisasi tercermin dalam keterlibatan pegawai dalam permasalahan organisasi di luar penugasan secara umum.

Hasil penelitian Sena (2010) dan Sambung (2014), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

### 4. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasional sebagai *Intervening*

Menurut Ariani (2014) disebutkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepribadian dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Sebagai imbalan atas dukungan atau perlakuan baik dari organisasi, karyawan mungkin menunjukkan komitmen yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan karena mereka merasa berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku semacam ini.

Hasil penelitian Sambung (2014), menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui



komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi (Organ *et. al*, 2006: 3). Variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat diukur menggunakan indikator dari Organ *et. al.* dalam Titisari (2014: 7) sebagai berikut:

- 1) *Altruism.*
- 2) *Conscientiousness.*
- 3) *Sportsmanship.*
- 4) *Courtesy.*
- 5) *Civic virtue.*

#### b. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 2017: 81). Variabel kepribadian dapat diukur menggunakan indikator dari Robbins (2017:84), sebagai berikut:

- 1) Ekstraversi (*Ektraversion*).
- 2) Keramahan (*Agreeableness*).
- 3) Kehati-hatian (*Conscientiousness*).
- 4) Stabilitas emosional (*Emotional Stability*).
- 5) Keterbukaan pada pengalaman (*Openness to experience*).

#### c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday *et. al.*, 1979). Variabel komitmen organisasi dapat diukur menggunakan indikator dari Mowday *et. al.* (1979) sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
- 3) Keinginan kuat yang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Teknik yang digunakan dalam uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *korelasi product moment person*. Dimana, syarat minimal suatu butir instrumen dianggap valid., apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  dan sebaliknya, apabila nilai  $r$  hitung  $< 0,3$  maka butir instrumen dianggap tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau diulang.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011: 47), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2011: 48), pengukuran reliabilitas data dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, disini seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistika *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ).

Suatu kosntruk atau variabel dikatakan reliebel jika memberikan nilai *Cranbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48).

Penelitian ini menggunakan perhitungan *One Shot* dengan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabilitas.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian Uji Regresi

#### a. X harus berpengaruh pada Y.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i> ( $\beta$ )	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
X $\longrightarrow$ Y	0,683	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,683 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y=0,683X$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Artinya semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diterima.

#### b. X harus berpengaruh pada M

**Tabel 2**  
Hasil analisis regresi langkah 2

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i> ( $\beta$ )	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
X $\longrightarrow$ M	0,467	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepribadian terhadap komitmen organisasional sebesar 0,467 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M = 0,467X$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (M). Artinya semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dapat diterima.

- c. **X harus berpengaruh pada Y, dengan tetap memasukkan M dalam pengujian hubungan variabel X terhadap Y.**

**Tabel 3**  
Hasil analisis regresi langkah 3

Variabel	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi ( $p\text{-value}$ )	Keterangan
M $\longrightarrow$ Y	0,544	0,000	Positif dan signifikan
X + M $\longrightarrow$ Y	0,297	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,544 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M = 0,544X$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (M). Artinya semakin baik komitmen organisasional karyawan maka semakin meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat diterima.

- b. **Membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y dengan pengaruh X terhadap Y pada regresi berganda dengan memasukkan M pada uji regresi X+M terhadap Y.**

**Tabel 4**  
**Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi**

Variabel	Standardized Coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi ( <i>p-value</i> )	Keterangan
X $\longrightarrow$ Y	0,683	0,000	-
X+M $\longrightarrow$ Y	0,297	0,000	<i>Partial Mediation, significantly different from zero</i>

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,683 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Setelah diregresi bersama komitmen organisasional (M), nilai koefisien regresi kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menjadi 0,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (*p-value*). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*, dalam hal ini berupa *intervening (partial mediation)* karena variabel kepribadian (X) masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) ketika variabel komitmen organisasional mengontrol hubungan keduanya.

## 2. Pembahasan

### a. Kepribadian (X) berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 8, dapat diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,683 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian menunjukkan bahwa, apabila setiap karyawan memiliki kepribadian yang tinggi dan diterapkan dengan baik maka *organizational citizenship behavior* karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi akan meningkat. Jadi, semakin tinggi kepribadian

yang dimiliki, maka akan semakin tinggi pula OCB yang dihasilkan karyawan. Artinya, karyawan dengan kepribadian yang tinggi akan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2004) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**b. Kepribadian berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, dapat diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional sebesar 0,467 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi kepribadian yang dialami karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa Ekstraversi (*Extraversion*), Keramahan (*Agreeableness*), Kehati-hatian (*Conscientiousness*), Stabilitas emosional (*Emotional Stability*), Keterbukaan pada pengalaman (*Openness to experience*) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepribadian yang akan membuat komitmen organisasional karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo meningkat.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Januariastuti (2017) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

**c. Komitmen Organisasional berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 9, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,544 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, yang

menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk bertahan dalam CV. Mekar Abadi, menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan, bersedia bekerja lebih keras akan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dengan melakukan perilaku positif seperti *organizational citizenship behavior* agar dapat tercapainya keberhasilan perusahaan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sena (2010) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

**d. Kepribadian berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasional sebagai *Intervening***

Berdasarkan hasil perbandingan signifikansi pada tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepribadian (X) yang diregresi terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,683 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Setelah diregresi bersama komitmen organisasional (M) nilai koefisien regresi kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) menjadi 0,297 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Artinya bahwa hubungan variabel kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) tetap signifikan sebelum dan sesudah dimediasi oleh variabel komitmen organisasional (M). Selain itu mengalami penurunan nilai koefisien regresi yaitu 0,683 menjadi 0,297 atau langkah 4 < dari langkah 1, jadi sifat hubungan dari mediasi tersebut *partial mediation*. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional (M) bertindak sebagai variabel *intervening* dalam hubungan pengaruh kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara parsial karena kepribadian masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian yang ada dalam CV. Mekar Abadi Wonosobo mendorong setiap

karyawan untuk bertahan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku karyawan yang berada diluar deskripsi pekerjaannya atau OCB seperti membantu karyawan lain yang kesulitan, membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja, tidak mengeluh terhadap situasi yang kurang ideal atau nyaman di tempat kerja, ikut berpartisipasi aktif di tempat kerja, serta mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sambung (2014) yang menyimpulkan komitmen organisasi memediasi hubungan kepribadian dengan *organizational citizenship behavior*.

## G. SIMPULAN

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel komitmen organisasional *memediasi* hubungan antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat menjadi masukan bagi CV. Mekar Abadi Wonosobo agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hendaknya CV. Mekar Abadi Wonosobo senantiasa memperhatikan permasalahan yang berkaitan dengan kepribadian, seperti ekstraversi (*ektraversion*), keramahan (*agreeableness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), stabilitas emosional (*emotional stability*), keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*). Selain memperhatikan faktor kepribadian CV. Mekar Abadi Wonosobo juga harus memperhatikan faktor komitmen organisasional seperti keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi,



kesediaan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi, keinginan kuat yang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karena, dengan adanya komitmen organisasional dalam diri karyawan, maka kepribadian yang dimiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki akan saling berpengaruh satu sama lain.

Terbuktinya hipotesis-hipotesis penelitian ini, menambah referensi khususnya pada bidang teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan kepribadian, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2014), Januriastuti (2017), Sena (2011), Wahyudi dkk (2017), Sambung (2014). Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ariani, D. W. 2014. Relationship Personality, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Service Industries in Indonesia. *Research Journal of Business Management*.
- Baron, Reuben N and Kenny, David N. 1986. The Mederator-Mediator Variable Distinction in Social Phychological research: Conceptual, Strategic and Statistical considerations. *Jornal of personality and Social Psychology*,51, (6), 1173-1182.
- Cahyani, Diah. 2017. Pengaruh Kepribadian dan *Job Embeddednes* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. *Skripsi*. Purworejo: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Fadhila, Sena, Tety.2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariet dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W., 2004. *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Iskandar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Multazam.

- Januriastuti, T. E. 2017. *Pengaruh Kepribadian dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi*. Pedagogik, Vol. V, No.1: 83-92.
- Kawiana. et. al. 2018. The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT& social science*. Vol 5 (3): 35-45.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mowday, R., Steers, R. dan Porter, L. 1979. The of Organizational Measurement Commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
- Organ, D. W., Posakoff, P. M. dan MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Mature, Antecedents, and Consequences*. Thousand OA: Sage Publications.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Purba, D.E., dan Seniati, A.N.I., 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3), 105-111.
- Puspitasari, Destiana. 2018. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Tenaga Non Medis RSUD Dr. Soedirman Kebumen. *Skripsi*. Purworejo: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, dan Judge, A Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge T. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung, Roby. 2014. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasional sebagai *Intervening*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol 3, 1-6.
- Sariwulan, Tuty. 2018. The Effect of Personality, Work Strees and Decision Making to Organizational Commitment at Limited Company of Bhummyamca Sekawan in South Jakarta. *International Journal of Human Capital Management*. 2 (1): 48-56.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supramono, Handhienata & Sunaryo. 2015. The Effect of Organizational Culture, Personality, Work Motivation to Teacher' Organizational Commitment. *International Journal Of Managerial Studies and Research* (2015), 3: 165-170.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wahyudi, Nurfitriyah dan Amin. 2017. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *eJournal Administrative Reform*. 5 (1): 69-82 ISSN 2338-7637, ar.main.fisip-unmul.ac.id.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

<http://www.kompasiana.com/alifahputri/5a58faf2cf01b431412aee42/pentingnya-organizational-citizenship-behavior-dalam-organisasi>

