

ANALISIS HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)

Fadhil Alinurda Maghfironsyah, Ahyar Yuniawan¹

Email : alinurdadua@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The population used in this study are all employees who work in Salatiga Health Office that have worked for at least 2 years. The number of samples used in this study were 185 respondents. The method of data collection is done through a questionnaire. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques using AMOS 20 analysis tools. The results showed that there was a significant and positive relationship between big five personality towards organizational commitment and there were significant and positive influences big five personality towards organization citizenship behavior and organizational commitment to organization citizenship behavior to employees at the Salatiga Health Office.

Keywords : Big five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dikarenakan sumber daya manusia ialah penggerak utama dari organisasi sehingga sebuah organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia termasuk mengenai pelatihan dan pengembangannya sudah menjadi sebuah kewajiban bagi organisasi sehingga diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan begitu sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal terlebih lagi mampu dan mau untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggungjawabnya atau dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia tersebut telah mencerminkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang didefinisikan sebagai perilaku melebihi dari standar yang telah ada pada perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak hanya mencakup *in-role* atau bekerja sesuai dengan *job description* saja, disamping itu juga *extra-role* yang berarti memberikan lebih dari yang organisasi tersebut harapkan. Karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku yang ada di dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Seorang anggota organisasi yang baik (*good citizen*), akan melakukan perilaku *extra-role* seperti sering ikut memberikan bantuan kepada rekan kerjanya, di tempat kerja melakukan aktivitas yang lebih, lebih memilih untuk meminimalisir terjadinya konflik antar rekan kerja, melindungi dan menjaga fasilitas tempat kerja, dan menghargai segala bentuk peraturan yang berlaku di dalam organisasi (Robbins, 2003). *OCB* merupakan sebuah perilaku bebas individu yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. Berfungsi secara agregat memiliki maksud bahwa hal tersebut mengacu pada orang-orang di dalam suatu grup, departemen, atau organisasi. *OCB* tidak akan memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi apabila hanya dilakukan oleh satu orang. Namun apabila dalam sebuah organisasi,

¹ Corresponding author

secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, akan sangat terasa secara signifikan dampaknya terhadap organisasi tersebut (Organ, 1988). Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam sebuah organisasi, memiliki peran yang sangat penting dalam tercapainya keberhasilan organisasi. Karena, dengan adanya *organizational citizenship behavior* maka produktifitas, efisiensi, dan kesejahteraan organisasi akan meningkat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pekerjaan pengabdian kepada negara dan masyarakat. Peraturan-peraturan pemerintah merupakan sesuatu yang wajib dijalankan dan dipatuhi sebagai abdi negara. Dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dan sesuai dengan peraturan pemerintah, maka kewajiban sebagai abdi masyarakat dapat terpenuhi. Sudah menjadi sebuah kewajiban seorang PNS untuk “melayani” dengan tenaga, pikiran dan waktu yang bertujuan agar masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang didapatkan. Agar sikap “melayani” tersebut dapat terlaksana, seorang aparatur negara atau PNS harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik.

Dalam membentuk sumber daya manusia yang dapat diandalkan, sudah menjadi hal yang sangat mendasar tentang bagaimana seleksi yang dilakukan saat penerimaan karyawan baru. Apakah calon karyawan baru tersebut memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan apakah calon karyawan tersebut memiliki kriteria yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan baik itu kemampuan atau *skill* maupun *personality* yang dimiliki. Bagi organisasi kedinasan, masalah yang dihadapi sangat kompleks, karena kegiatan yang dijalani adalah sebuah pelayanan berhubungan langsung dengan masyarakat. Faktor kepribadian merupakan sebuah faktor penentu dalam suksesnya tujuan sebuah organisasi, karena tanpa adanya kepribadian yang baik dalam diri seorang karyawan, akan sulit untuk meyakini bahwa tujuan akan dapat tercapai.

Selain itu, terdapat faktor komitmen organisasi yang ikut menjadi faktor keberhasilan sebuah organisasi, dan faktor kepribadian juga terdapat di dalamnya. Komitmen organisasi dapat menentukan keberhasilan organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya akan muncul. Allen dan Meyer (1997) mengatakan bahwa karakteristik pribadi individu (*personality*) mempengaruhi komitmen organisasi.

Dinas Kesehatan Kota Salatiga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dalam bidang kesehatan yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah sesuai dengan asas otonomi serta kewajiban pembantuan dalam bidang kesehatan di lingkup daerah. Dinas kesehatan juga memiliki fungsi pelaksanaan dan pembinaan tugas dalam bidang pelayanan, pencegahan penyakit, dan rujukan, usaha kesehatan masyarakat, serta menjadi sumber daya kesehatan di ruang lingkup Kota Salatiga. Dengan begitu, Dinas Kesehatan sangat berharap bahwa seluruh karyawan yang dimiliki mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu, juga diharapkan dapat bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan atau mungkin bahkan dapat bertindak lebih dari persyaratan apa yang telah ditetapkan.

Partisipasi yang didapatkan dari karyawan sudah menjadi sebuah kebutuhan ketika tujuan dari sebuah organisasi telah ditentukan dan untuk dicapai secara bersama-sama. Namun, dalam pengamatan yang telah sering dilakukan, kontribusi karyawan masih terasa kurang dapat dirasakan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang didapatkan, seperti tingginya tingkat terlambat kerja, karyawan yang mengakhiri jam kerjanya sebelum jam yang semestinya, terdapat karyawan yang tidak berangkat bekerja tanpa adanya alasan yang cukup jelas dan yang masih cukup banyak terjadi adalah karyawan yang meninggalkan tempat kerjanya disaat jam kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan antara *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor pendorong yang dapat menimbulkan atau meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada sumber daya manusia yang dimiliki. Diantaranya adalah kepribadian dan komitmen organisasi (Wirawan, 2013:723). Kedua faktor tersebut saling berhubungan sehingga dapat menyebabkan munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi, dan hasil dari beberapa penelitian mendukung bahwa kepribadian dan komitmen berorganisasi menjadi faktor pendukung munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Celik dan Oral (2016) melakukan pengujian hubungan antara faktor kepribadian terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan sampel sejumlah 922 orang yang berprofesi sebagai pekerja konstruksi profesional di Turki. Sebuah survei kuesioner dilakukan dengan profesional konstruksi Turki antara bulan Januari-Juli 2011 untuk mengumpulkan data yang terkait dengan sifat kepribadian mereka dan komitmen organisasi. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan ini adalah sifat kepribadian kesesuaian dan kesadaran berkorelasi dengan semua skala komitmen organisasi, serta positif dengan komitmen afektif dan komitmen normatif, dan negatif dengan komitmen berkelanjutan. Namun, terdapat keterbatasan penelitian yaitu yang mengharuskan adanya penelitian kembali dengan latar kebudayaan yang berbeda (penelitian lintas budaya). Penelitian serupa yang dilakukan oleh M. Thiruvavasi dan M. Kamaraj (2017) dengan menggunakan sampel sejumlah 536 Eksekutif yang bekerja di organisasi pembangkit listrik sektor publik yang berfungsi di negara bagian Tamil Nadu, dengan menggunakan *simple random sampling*. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepribadian dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan bukti empiris yang didapatkan dari temuan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang hubungan kepribadian dengan komitmen organisasi, maka dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara faktor *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi.

Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Newstrom & Davis (2012) berpendapat bahwa munculnya OCB dilatarbelakangi oleh karakteristik kepribadian seseorang di dalam organisasi, dengan melakukan OCB mereka akan berharap memperoleh penghargaan tertentu dari orang lain, serta akan berusaha membangun citra positif terhadap dirinya dengan tujuan tertentu. Sehingga, agar anggota organisasi dapat bekerja dengan baik secara tim, maka organisasi perlu menumbuhkan perilaku-perilaku positif dari anggota organisasi terhadap pekerjaannya maupun pekerjaan yang ada di luar *job description* mereka. Philipps et al (2015) melakukan studi empiris yang dilakukan di berbagai negara (termasuk tetapi tidak terbatas pada Meksiko, Yunani, Afrika Selatan, Belanda dan Uni Emirat Arab) dan dengan individu memegang sejumlah posisi (termasuk tetapi tidak terbatas pada tenaga penjualan, pendidik, teknologi informasi, keuangan, penasihat, dan administrator) untuk menguji pengaruh lima faktor kepribadian lima besar terhadap OCB. Studi empiris dalam penelitian ini menemukan bahwa faktor kepribadian berperan dalam penggambaran perilaku kewargaan organisasional (OCB). Namun terdapat beberapa faktor dari variabel kepribadian yang berkemungkinan tidak berdampak pada ocb secara signifikan. Leephaijaroen Siripapun (2016) menguji pengaruh *big five personality* terhadap *organization citizenship behavior* yang melibatkan 155 *staff* pendukung di Universitas Ubon Ratchathani Rajabhat, Thailand. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 144 *staff* pendukung dan hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda bertahap. Untuk metode penelitian kualitatif, wawancara mendalam dilakukan dengan responden *staff* pendukung yang berjumlah 11 orang untuk menjelaskan temuan kuantitatif. Temuan mengungkapkan bahwa komponen dari lima besar sifat kepribadian dan komitmen organisasi yang secara signifikan mempengaruhi OCB adalah kepribadian yang menyenangkan, kepribadian yang teliti, dan kepribadian yang stabil secara emosional. Berdasarkan bukti empiris yang didapatkan dari temuan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai kepribadian lima besar dan *organization citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₂ : *Big Five Personality* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (2003), komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang menunjukkan sebuah perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Dan juga merupakan suatu tingkatan dimana seorang anggota organisasi meneliti atau mengidentifikasi dirinya di sebuah organisasi dan akan selalu berusaha untuk mempertahankan keberadaannya di organisasi tersebut. Maka dari itu, hal tersebut menjadi sebuah perhatian dan tujuan utama dari unit organisasi sumber daya manusia untuk mengestimasi secara akurat akan komitmen para anggotanya dengan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan tingkat komitmen anggotanya. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, ketika seseorang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya, orang tersebut akan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik agar dapat bertahan di dalam organisasinya dan juga akan berdampak baik bagi organisasinya, dan tingkat loyalitas anggotanya akan secara otomatis terbentuk dan cenderung tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang memiliki komitmen yang dianggap atau dirasa kurang, maka tingkat loyalitasnya juga akan ikut kurang bahkan cenderung rendah. Darlis (2002), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sebuah dukungan dan keyakinan yang sangat kuat dari seorang pekerja atau anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai dari organisasi. Dikarenakan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, seseorang akan lebih berkemungkinan tinggi melakukan usaha yang lebih atau *extra effort* di sebuah pekerjaan yang di luar kewajibannya. Maka dari itu Komitmen Organisasional dapat mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*.

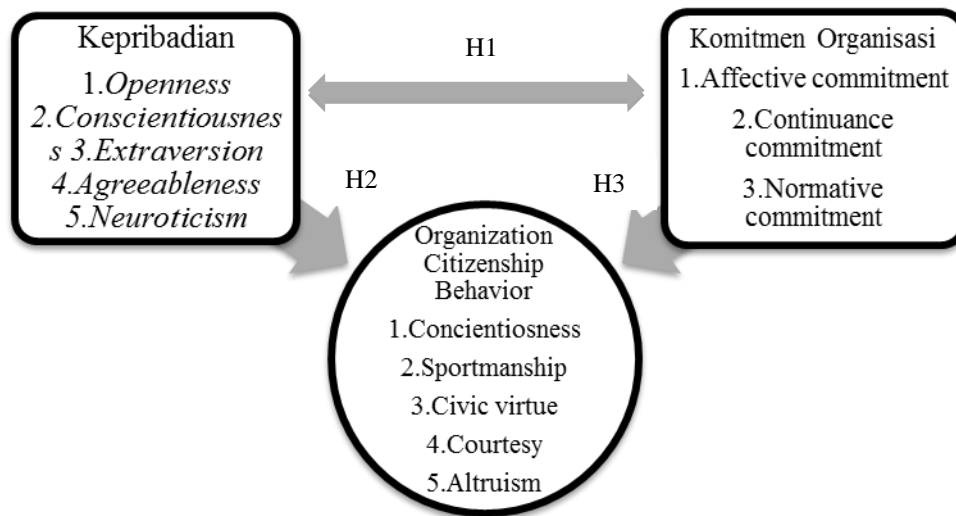
Penelitian yang sudah dilakukan mengenai komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, diteliti oleh Endang et al., (2014) dengan menggunakan sampel sejumlah 162 karyawan yang merupakan auditor internal, dengan hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku organisasi pada auditor internal. Komitmen organisasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk berkontribusi dalam organisasi secara sukarela dan memiliki niat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi. Hal tersebut dapat memicu munculnya OCB yang berorientasi pada perilaku-organisasi. Dengan begitu, karyawan memiliki keterikatan dan loyal kepada tempat kerjanya. Penelitian lain dilakukan oleh Hougyun et al (2013), penelitian dengan sampel karyawan penuh waktu di kantor pemerintahan Kota Gwangju ini memperoleh hasil yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara afektif komitmen dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka disusun model penelitian yang menyatakan hubungan antara *big five personality dan komitmen organisasi* serta pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior*. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini akan disajikan pada gambar 1 sebagai berikut :

Gambar 1



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah *Organization Citizenship Behavior* (Y).

Menurut Sugiyono (2014) variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau munculnya variabel dependen atau variabel terikat baik secara positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Kepribadian dan Komitmen Organisasi (X).

Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki pada populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sehingga teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, dimana *Purposive Sampling* merupakan suatu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan kriteria yaitu seluruh karyawan atau tenaga kerja Dinas Kesehatan Kota Salatiga yang telah bekerja minimal 2 tahun. Dalam meneliti sebagian dari populasi, diharapkan nantinya memiliki hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Jumlah variabel indikator sampai 10 kali dari jumlah indikator (Ferdinand, 2014). Namun dalam pengujian *Chi Square* model SEM sangat sensitif terhadap jumlah sampel. Sehingga, jumlah sampel pada penelitian ini akan mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair (2010:637), yaitu dengan menggunakan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Jumlah sampel menurut teknik MLE berkisar antara 100-200 sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini menjadi 200 orang, yang bertujuan untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak dapat digunakan dalam penelitian maupun dalam proses pengolahan data.

Metode Analisis Data

Penentuan jumlah responden atau sampel memiliki peranan yang sangat penting dalam estimasi dan interpretasi hasil yang sesuai dengan alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil dari analisis hubungan antara *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Deskriptif Hasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner responden yang telah diberikan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti, maka dapat diketahui bahwa jumlah orang maupun nilainya sebagai berikut :

$$RS = \frac{(m-n)}{k}$$

$$RS = \frac{(7-1)}{5} = 0,86$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

m : skor maksimal

n : skor minimal

k : jumlah kategori

Standar untuk kategori tujuh kelas tersebut adalah :

4,20 - 5,00 = sangat tinggi sekali

3,40 - 4,19 = sangat tinggi

2,60 - 3,39 = tinggi

1,80 - 2,59 = cukup

1,00 - 1,79 = rendah

Tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepribadian Lima Besar masuk dalam kategori nilai rata-rata yang sangat tinggi sebesar 3.82. Indeks maksimum sebesar 3.92 dan indeks minimum sebesar 3.68. Indikator karyawan aktif dalam mencari informasi terkait dengan pekerjaannya menjadi indikator yang paling tinggi, sedangkan indikator karyawan mampu mengendalikan emosi ketika bekerja menjadi indikator yang paling rendah.

Tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Komitmen Organisasi masuk dalam kategori nilai rata-rata yang sangat tinggi sebesar 3.85. Indeks maksimum sebesar 3.88 dan indeks minimum sebesar 3.82. Indikator karyawan akan merasa sangat bahagia untuk menghabiskan sisa karirnya di organisasi ini menjadi indikator yang paling tinggi, sedangkan indikator karyawan merasa bangga menjadi bagian dari keluarga di organisasi ini menjadi indikator yang paling rendah.

Tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* masuk dalam kategori nilai rata-rata yang sangat tinggi sebesar 3.85. Indeks maksimum sebesar 3.90 dan indeks minimum sebesar 3.79. Indikator karyawan merasa tidak perlu membesar-besarkan masalah kecil dalam pekerjaan menjadi indikator yang paling tinggi, sedangkan indikator Jika ada karyawan baru, karyawan ikut memberikan orientasi meskipun tidak diharuskan menjadi indikator yang paling rendah.

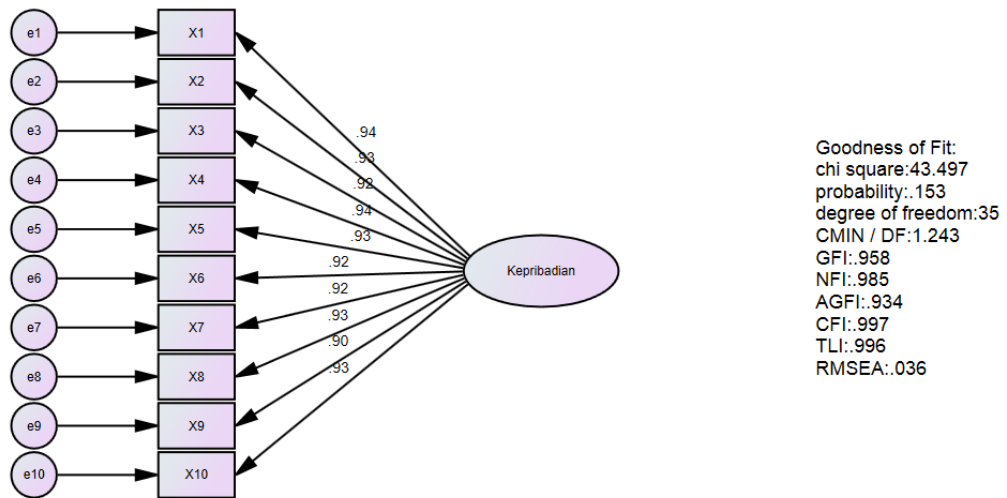
Analisis *Structural Equation Model*

Pada penelitian ini, ada tiga variabel laten yaitu Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Masing-masing variabel laten tersebut diukur oleh beberapa variabel teramati/indikator. Untuk analisis SEM, penulis menggunakan software AMOS dengan estimasi maximum likelihood yang dilakukan dengan beberapa tahap analisis, yaitu analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk mengetahui apakah variabel teramati valid dan reliabel untuk diteruskan ke tahap selanjutnya, dan analisis full SEM.

1. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen (*Big Five Personality*)

Hasil yang diperoleh dari analisis konfirmatori variabel kepribadian dapat diamati pada grafik output analisis yang menggunakan program AMOS 20 sebagai berikut:

Gambar 2
Faktor Konfirmatori Variabel Kepribadian



Guna mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel eksogen telah menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, yaitu dengan melakukan analisis konfirmatori konstruk variabel eksogen. Hasil konfirmatori konstruk variabel eksogen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kepribadian

		Estimate
X5	<--- Kepribadian	.933
X4	<--- Kepribadian	.944
X3	<--- Kepribadian	.916
X2	<--- Kepribadian	.930
X1	<--- Kepribadian	.940
X6	<--- Kepribadian	.917
X7	<--- Kepribadian	.921
X8	<--- Kepribadian	.929
X9	<--- Kepribadian	.903
X10	<--- Kepribadian	.934

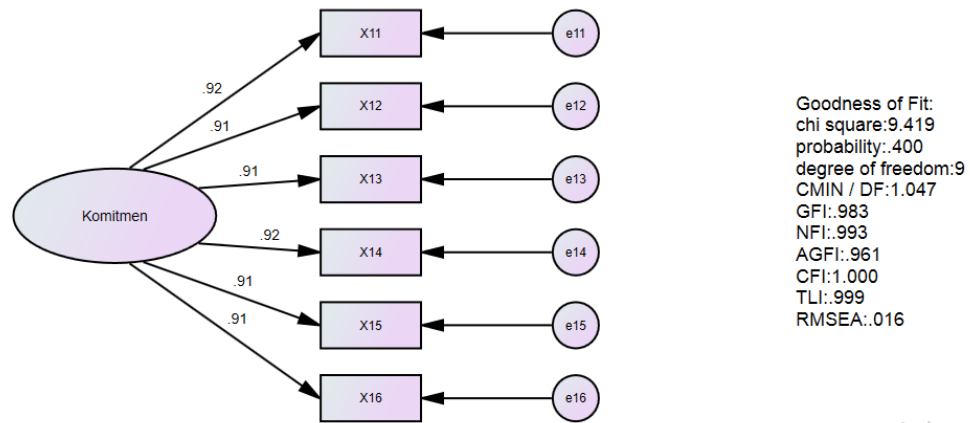
Sumber : Hasil Perhitungan menggunakan AMOS, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dikatakan bahwa tiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel kepribadian lima besar menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka dapat diperoleh hasil bahwa indikator-indikator pembentuk variabel eksogen telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

2. Analisis Faktor Konfirmatori Komitmen Organisasi

Hasil dari analisis konfirmatori variabel Komitmen Organisasi dapat diamati pada grafik output analisis menggunakan program AMOS 20 sebagai berikut:

Gambar 3



Activate Wir

Untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel Komitmen organisasi telah menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, yaitu dengan menggunakan analisis konfirmatori konstruk eksogen. Hasil konfirmatori konstruk Komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Komitmen organisasi

	Estimate
X11 <--- Komitmen	.916
X12 <--- Komitmen	.905
X13 <--- Komitmen	.909
X14 <--- Komitmen	.922
X15 <--- Komitmen	.906
X16 <--- Komitmen	.914

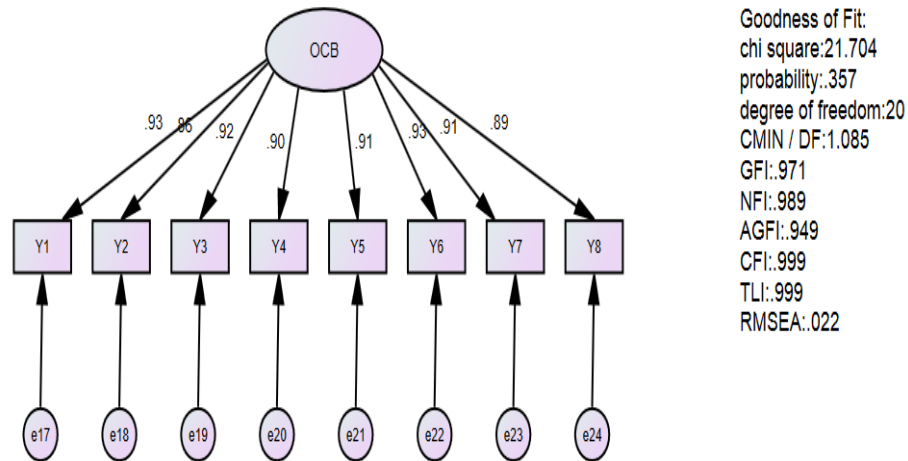
Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel komitmen organisasi telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

3. Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen (*Organizational Citizenship Behavior*)

Hasil analisis konfirmatori variabel endogen (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*) yang dibangun oleh total 8 indikator dapat dilihat pada grafik output analisis menggunakan program AMOS 20 sebagai berikut:

Gambar 4



Untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* telah menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, dapat dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen. Hasil konfirmatori konstruk *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk *Organizational Citizenship Behavior*

			Estimate
Y6	<---	OCB	.929
Y5	<---	OCB	.911
Y4	<---	OCB	.895
Y3	<---	OCB	.923
Y2	<---	OCB	.863
Y7	<---	OCB	.909
Y1	<---	OCB	.931
Y8	<---	OCB	.892

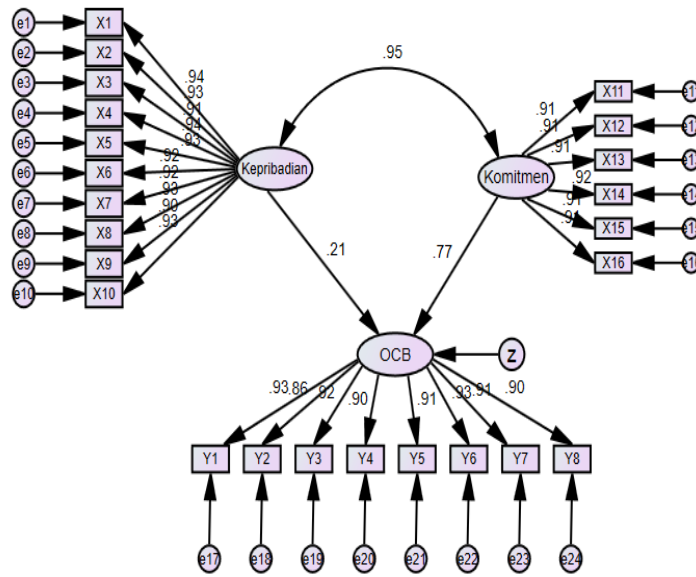
Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa tiap indikator pembentuk masing-masing variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan hasil yang baik, dimana nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

4. Analisis Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

Untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti, dilakukan dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Menguji kesesuaian Hubungan struktural antar variabel dilakukan dengan *Goodness-of-fit index*. Hasil analisis Structural Equation Modeling dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5 sebagai berikut:

Gambar 5



Goodness of Fit:
 chi square:273.287
 probability: .139
 degree of freedom:249
 CMIN / DF:1.098
 GFI: .899
 NFI: .962
 AGFI: .878
 CFI: .996
 TLI: .996
 RMSEA: .023

Adapun hasil GOF dengan model modifikasi dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
 Uji Kecocokan *Structural Equation Model* Modifikasi

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil	273.287	Fit
Probability	≥ 0,05	0.139	Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	1.098	Fit
GFI	≥ 0,90	0.899	Moderate Fit
RMSEA	≤ 0,08	0.023	Fit
AGFI	≥ 0,90	0.878	Moderate Fit
TLI	≥ 0,95	0.996	Fit
CFI	≥ 0,90	0.996	Fit

Berdasarkan Tabel di atas, hasil dari analisis pengolahan data dapat terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis full model SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai *chi square* sebesar 273,287 dengan probabilitas $0,139 < 0,05$, nilai GFI sebesar $0,899 < 0,90$, nilai AGFI sebesar $0,878 < 0,90$, nilai TLI sebesar $0,996 > 0,95$, nilai CFI sebesar $0,996 > 0,90$, nilai RMSEA sebesar $0,023 < 0,08$, dan nilai CMIN/DF sebesar $1,098 < 2$ menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modeling dalam penelitian ini dapat dilakukan. Dari analisis jalur Gambar 4.4 maka diperoleh model struktural sebagai berikut:

$$OCB = 0,208 \text{ Kepribadian} + 0,768 \text{ Komitmen}$$

Uji Normalitas Data

Analisis SEM mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data dikatakan normal apabila *c.r* multivariat (*critical ratio*) memiliki syarat $-2,58 < c.r < 2,58$. Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data normal dengan *c.r* multivariat sebesar 1,824 atau $< 2,58$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X16	3.000	7.000	-.664	-1.688	-.314	-.873
X15	3.000	7.000	-.625	-1.470	-.422	-1.171
X14	3.000	7.000	-.612	-1.397	-.408	-1.133
X13	3.000	7.000	-.636	-1.529	-.474	-1.316
X12	3.000	7.000	-.579	-1.218	-.506	-1.404
X11	3.000	7.000	-.593	-1.295	-.643	-1.785
Y8	3.000	7.000	-.597	-1.313	-.629	-1.747
X10	3.000	7.000	-.755	-1.192	-.267	-.742
X9	3.000	7.000	-.675	-1.750	-.277	-.770
X8	3.000	7.000	-.699	-1.882	-.211	-.587
X7	3.000	7.000	-.855	-1.748	.200	.555
X6	3.000	7.000	-.636	-1.529	-.474	-1.316
Y1	3.000	7.000	-.666	-1.698	-.327	-.909
Y2	3.000	7.000	-.675	-1.746	-.037	-.104
Y3	3.000	7.000	-.679	-1.768	-.355	-.985
Y4	3.000	7.000	-.687	-1.814	-.280	-.779
Y5	3.000	7.000	-.611	-1.391	-.437	-1.214
Y6	3.000	7.000	-.619	-1.435	-.571	-1.585
Y7	3.000	7.000	-.576	-1.200	-.401	-1.113
X1	3.000	7.000	-.702	-1.898	-.371	-1.030
X2	3.000	7.000	-.751	-1.171	-.222	-.617
X3	3.000	7.000	-.628	-1.486	-.380	-1.055
X4	3.000	7.000	-.756	-1.196	-.256	-.711
X5	3.000	7.000	-.698	-1.878	-.333	-.925
Multivariate					1.988	.768

Pada tabel diatas diperoleh nilai cr dan kurtosis pada kisaran -2,58 sampai 2,58. Dan nilai cr pada multivariate sebesar 0,768 yang berada pada -2,58 – 2,58 yang berarti bahwa data terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan metode *Struktural Equation Modelling* (SEM).

Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* penting untuk dilakukan karena walaupun data *outlier* pada tingkat multivariate dapat diketahui dari Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) melalui program AMOS. Uji *Mahalanobis Distance* dihitung dengan menggunakan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah indikator yaitu sejumlah 24 pada tingkat $p < 0,10$ dengan menggunakan rumus $CHIINV(0,10;24) = 33,20$. Hasil analisis ada tidaknya *multivariate outliers* disajikan pada Tabel 6 :

Tabel 6
Pengujian Multi Variate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
177	36.168	.053	1.000
18	34.642	.074	1.000
148	34.637	.074	1.000
49	34.139	.082	1.000
133	34.041	.084	1.000
97	33.793	.088	.999
106	33.785	.089	.998
58	33.557	.093	.996
157	33.183	.100	.996

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
.	.	.	.
19	24.717	.421	.005
171	24.676	.424	.004
23	24.582	.429	.004
160	24.348	.442	.007
54	24.242	.448	.007

Sumber : Hasil pengolahan AMOS, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat data yang mengalami *outlier*, karena nilai *chi square* dengan derajat bebas (24 indikator) pada tingkat signifikansi 0,10 yaitu 33,20. Maka nilai dari *mahalanobis* yang melebihi 33,20 pada tabel terdapat *outlier*. Tetapi jika terdapat *outlier* pada tingkat *multivariate* dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis, karena data tersebut mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan tidak memiliki alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis (Ferdinand, 2006).

Interpretasi dan Modifikasi Model

Tahap terakhir yang dilakukan yaitu melakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Setelah model diestimasi, nilai residualnya harus bernilai kecil dan mendekati nol (0) serta distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Untuk prosentase batas keamanan terhadap jumlah residual yaitu berjumlah sebanyak 5 %. Bila jumlah residual lebih besar dari 5 % dari semua residual *kovarians* yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan terdapat landasan teoritisnya. *Cutt of value* dengan rentang -2,58 sampai dengan 2,58 dapat digunakan untuk menilai signifikan atau tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Dari tabel yang ditunjukkan sebelumnya, tidak terdapat adanya nilai *standardized residual covariances* yang berposisi diatas rentang -2,58 sampai 2,58. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak memerlukan adanya modifikasi yang berarti.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Melakukan uji hipotesis dengan menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan dari nilai t atau c.r (*Critical Ratio*) yang ada pada tabel bobot regresi dari hasil output AMOS. Berikut tabel hasil bobot regresi:

Tabel 7
Hasil Bobot Regresi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	Kepribadian	.192	.092	2.095	.036	
OCB	<---	Komitmen	.762	.104	7.293	***	
Kepribadian	<-->	Komitmen	.943	.109	8.645	***	

Hasil dari Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian langsung antara Kepribadian Lima Besar (*Big five Personality*) dengan Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,095 > nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan positif *Big Five Personality* terhadap Komitmen Organisasi, **diterima**.
2. Hasil pengujian langsung antara Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,095 > nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), **diterima**.
3. Hasil pengujian langsung antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $7,293 >$ nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), **diterima**.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bab sebelumnya dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian langsung menunjukkan bahwa :
 - a. Terdapat hubungan signifikan dan positif antara kepribadian terhadap komitmen organisasi.
 - b. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepribadian terhadap *organization citizenship behavior*.
 - c. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap *organization citizenship behavior*.
2. Nilai *loading factor* pada variabel Komitmen Organisasi merupakan variabel yang berperan dominan dalam membentuk variabel *organization citizenship behavior* dengan nilai koefisien sebesar 0.768 dibandingkan nilai *loading* variabel kepribadian dalam membentuk variabel *organization citizenship behavior* dengan nilai koefisien sebesar 0.208.

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini mengambil responden yaitu karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Salatiga, dimana responden merupakan homogen atau sejenis dengan kriteria responden yang telah bekerja pada organisasi minimal 2 tahun, sehingga belum mewakili anggota secara keseluruhan. Responden penelitian sebanyak 185 responden.
2. Variabel eksogen dibatasi pada faktor kepribadian dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel endogen yaitu *organization citizenship behavior*.
3. Indikator kestabilan emosi (*Neuroticism*) dan perasaan bangga dengan organisasi (*affective commitment*) memiliki pengaruh yang rendah terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Penelitian dilakukan di dalam satu wilayah, dan hasilnya belum mampu menggeneralisasi.

SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Dari keterbatasan penelitian di atas, maka rekomendasi penelitian yang akan datang antara lain:

1. Obyek penelitian diharapkan tidak hanya di satu kota saja, namun diperluas wilayah obyek penelitiannya agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.
2. Terdapat variabel lain seperti *Teamwork* yang dapat diteliti pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Dimensi *Neuroticism* pada variabel *Big Five Personality* dan *Affective Commitment* pada Komitmen organisasi menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungannya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Faktor yang berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior* tidak hanya dibatasi pada variabel kepribadian dan komitmen organisasi. Hal ini tentunya menjadikan informasi bagi penelitian mendatang untuk menganalisis faktor lain yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* selain variabel-variabel eksogen tersebut.

REFERENSI

- Allen, J. N., & Meyer, P. J. (1997). *The Measurement and Antecedents of Affective Commitment, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18
- Çelik, G. T., dan Oral, E. L. (2016). *Big Five and Organizational Commitment – The Case of Turkish Construction Professionals*. *Management Research Journal* 6(1), 6–14.
- Darlis, Edfan. (2002). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran*. *JRAI*, Vol 5 No.1, hal 85-101
- Davis, K. & Newstrom. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus. Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Endang et al. (2013). *The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Discipline, Job Satisfaction And Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, vol. 5, no. 4, p. 140-153.
- Kim Hougyun. (2013). *Transformational Leadership and Organisational Citizenship Behavior in the Public Sector in South Korea: The Mediating Role of Affective Commitment*. *Local Government Studies* Vol. 38, No. 6, 867–892, December
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Leephaijaroen Siripapun. (2016). *Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand*. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 37 104e111
- M. Thiruvarasi dan M. Kamaraj. (2017). *Relationship Between Big Five Personality And Emotional Intelligence: A study Among Executives In A Public Sector Organization*. *Journal in Management and Social Science* 5(12)
- Organ, D.W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Philipps, S. T. et al. (2015). *The role of personality in organizational citizenship behavior: Introducing counterproductive work behavior and integrating impression management as a moderating factor*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 176–197
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Wirawan, MSL. (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada