

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA PRATAMA
DI KECAMATAN TABANG**

Oleh : Mawardi, Ropikoh Sri Windari

Penulis adalah Dosen dan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine whether the big five variables personality and organizational commitment significantly influence organizational citizenship behavior of employees at PT. Indonesia Pratama in Tabang District and to find out, which of these variables has the most dominant influence on organizational citizenship behavior of employees at PT. Indonesia Pratama in Tabang District. The total population in this study amounted to 53 employees in the production section and the number of samples used was 53 employees. The analytical tool in this research is multiple regression. The research results show that the Big Five Personality (X1) and Organizational Commitment (X2) variables simultaneously or collectively have a significant effect on the Employee Organizational Citizenship Behavior variable at PT.Indonesia Pratama in Tabang District. The Big Five Personality (X1) variable has a partial effect on the Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Indonesia Pratama In Tabang District. Variable Organizational Commitment (X2) partially affects the Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Indonesi Pratama in Tabang District. From the two partial correlation test results above, it can be seen that the value of the Big Five Personality (X1) variable is the largest compared to the organizational commitment variable (X2), so the Big Five Personality (X1) variable is the most dominant variable influencing the Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Indonesia. Primary In Tabang District.

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

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perilaku dari sumber daya manusia itu sendiri. Hal menarik yang perlu dikaji lebih dalam adalah perilaku tambahan atau *extra role* yang dilakukan oleh satu individu dalam satu organisasi yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan,

namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins 2006). OCB merupakan perilaku yang juga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Perilaku ini tidak serta merta muncul tanpa ada faktor-faktor yang memengaruhinya. Organisasi dan individunya sendiri memiliki peran dalam munculnya *organizational citizenship behavior* tersebut.

Peran individunya masing-masing pun menjadi hal yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam, dimana dapat terlihat saat individu tersebut dihadapkan pada situasi tertentu. Karakter, perilaku, dan respon mereka terhadap suatu situasi pasti berbeda-beda, setiap individu memiliki caranya masing-masing. Begitu pula saat individu berada di dalam sebuah organisasi, satu individu akan memiliki cara yang berbeda dengan individu lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) selain pekerjaan, perilaku setiap individu berbeda saat berinteraksi dengan rekan kerjanya, beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, maupun saat menghadapi konflik di organisasinya melalui personaliti karyawan tersebut dan komitmen karyawan.

Pengertian *big five personality* menurut Costa dan Mcrae dalam Novianti (2010) secara khusus Pertama, *extraversion* menunjukkan individual yang dicirikan dengan antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, dan pekerja keras juga ramah terhadap orang lain. Kedua, *agreeableness* menyatakan individual yang mengindikasikan sebagai seseorang yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, seseorang yang sangat peka, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Ketiga, *neoriticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman tetapi biasanya tenang dan mampu menghadapi stress, tetapi terkadang mengalami perasaan bersalah, marah, bahkan sedih. Keempat, *openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah

bertoleransi dan memiliki kemampuan kreatif dan mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir mereka. Kelima, *conscientiousness* menggambarkan perbedaan keteraturan dan disiplin diri seseorang, memiliki nilai kebersihan dan ambisius juga tepat waktu dan teratur, mendeskripsikan kontrol terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak dan menunda kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suherli 2014, Ramdani 2014 dan Gunawan (2015) menunjukkan bahwa kepribadian mampu memberikan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior seperti karyawan yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, ramah kesesama karyawan, karyawan yang selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan yang memiliki imajinasi atau menyenangkan karyawan lainnya. Selain big five personality, OCB juga dipengaruhi oleh komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Kreiner dan Kinicki (2004:16) menyatakan komitmen organisasi merefleksikan seberapa besar individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja dan komit pada tujuan organisasi tersebut. Ini merupakan sikap kerja yang penting, karena individu yang komit diharapkan akan menunjukkan kemauan untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang besar untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut.

Dampak positif yang diberikan OCB yaitu dapat memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk bekerja dengan banyak keadaan yang tak terduga dan membantu karyawan dalam suatu organisasi untuk mengatasi kondisi stres dengan saling bergantung. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. PT. Indonesia Pratama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan laut batubara berskala nasional di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara beralamat di Desa Gunung Sari Site Tabang dengan Manager produksi Bapak Lhok Han Jian dan Departemen Head Bapak Sumartono. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada Bagian Produksi sebanyak 53 orang dimana setiap tahunnya PT. Indonesia Pratama mengangkut sekitar 18.000.000 ton batu bara setiap tahunnya.

Permasalahan yang terjadi pada Bagian Produksi PT. Indonesia Pratama saat ini adalah tentang *big five personality* dimana terdapat seperti karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang ramah kepada karyawan baru atau sesama karyawan apabila mendapat tekanan dari atasan, karyawan yang masih ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaannya membuat pekerjaan terlambat.

Permasalahan tentang komitmen karyawan terhadap pekerjaannya seperti seringkali karyawan membuang waktu saat melakukan pekerjaan karena sibuk mengurus urusan pribadi dan kurangnya komitmen karyawan terhadap menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditentukan.

Sejalan dengan hasil penelitian Purba dan Seniati (2004) serta Novianti

(2010) ditemukan hasil yang paling signifikan dengan OCB adalah komitmen organisasional afektif dibandingkan dengan komitmen organisasional kontinuans dan normatif. Menurut penelitian Djati (2009) pihak perusahaan menghadapi tantangan untuk dapat bertahan dalam persaingan serta bagaimana mereka menciptakan suatu sistem internal yang solid serta bagaimana mereka memperlakukan setiap pelanggannya untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang memberikan potensi terhadap pengembangan organisasi yang secara keseluruhan. Oleh sebab itu, para karyawan instansi pendidikan perlu menampilkan perilaku *big five personality*, komitmen organisasional, dan OCB. Seharusnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi karena ketika organisasi melakukan perubahan struktur organisasi akan lebih bergantung dan mempertahankan karyawan yang dapat melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan, jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB yang bagus, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun karena karyawan dapat mengatur dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang baik secara simultan maupun parsial. Disamping itu untuk mengetahui, diantara variabel kedua variabel independen tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:43) tujuan dari perilaku organisasi ada tiga yaitu *explain behaviors* (menjelaskan perilaku), *predict behaviors* (meramalkan perilaku) dan *influence behaviors* (mempengaruhi perilaku). Para pimpinan perlu mampu menjelaskan mengapa para karyawan atau pekerja menjalankan dalam beberapa perilaku dari pada yang lainnya. Menggambarkan atau meramalkan bagaimana para karyawan akan menanggapi dengan berbagai aksi dan keputusan serta mempengaruhi bagaimana karyawan menunjukkan reaksi.

Ada enam hal yang penting dalam perilaku organisasi yaitu

1. (produktivitas karyawan),
2. absenteeism (ketidakhadiran karyawan secara terus menerus, turnover (keluar masuk atau pergantian karyawan),
3. organizational citizenship
4. behavior atau OCB (perilaku anggota organisasi),
5. job satisfaction (kepuasan kerja) dan
6. workplace misbehavior (kelakuan yang buruk di tempat kerja).

Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ (2007) mendefinisikan organizational citizenship behavior merupakan perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas organisasi. Hidayat & Kusumawati (2014) juga menjelaskan bahwa definisi organizational citizenship behavior yang dimaksudkan adalah perilaku yang bukan kewajiban yang harus dilaksanakan dari deskripsi pekerjaan yang merupakan ketentuan kontrak kerja seseorang dengan organisasi, namun perilaku yang merupakan pilihan pribadi

seseorang sehingga kelalaian yang umumnya tidak dipahami sebagai hukuman. Robbins & Judge (2008) mendefinisikan organizational citizenship behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Mohammad, Habib dan Alias (2011) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi organizational citizenship behavior, yaitu :

1. Kepuasan Kerja
2. Komitmen Organisasi
3. Keadilan Organisasi
4. Usia
5. Kepribadian
6. Motivasi
7. Kepemimpinan
8. Perilaku Kepemimpinan

Indikator Organizational Citizenship Behavior

Dimensi Organizational Citizenship Behavior menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) adalah:

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

Konsep Big Five Personality

Kepribadian merupakan pola sifat atau karakteristik tertentu yang relatif permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas terhadap perilaku seseorang (Feist & Feist, 2009). Sifat merupakan factor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam perilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi.

Perilaku sendiri merupakan reaksi, tanggapan, dan balasan yang dilakukan oleh individu berupa perbuatan atau aktivitas yang nampak maupun tidak nampak (Chaplin, 2011).

Menurut Allport (dalam Schultz & Schultz, 2006), kepribadian didefinisikan sebagai organisasi yang dinamik dalam diri individu dan berhubungan dengan proses ragawi maupun psikologis individu yang tidak dapat dipisahkan yang menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Menurut Alfin (2010) kata kepribadian berasal dari kata *personality* yang berasal dari kata *persona* (bahasa latin) yang berarti kedok atau topeng, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung untuk menggambarkan perilaku, watak, atau kepribadian seseorang.

Murray menyatakan kepribadian adalah suatu lembaga yang mengatur organ tubuh, yang sejak lahir sampai mati tidak pernah berhenti terlibat dalam perubahan kegiatan fungsional. Guilford menyatakan kepribadian adalah pola *trait-trait* yang unik dari seseorang. Phares menyatakan kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan yang lainnya dan tidak berubah lintas waktu dan situasi. (Murray dalam Asra, 2008).

Feist dan Feist (2009) menyatakan bahwa *big five factor personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku individu. *Big five factor personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam Psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui *trait*

yang tersusun dalam lima buah dimensi yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Menurut McCrae (dalam Pervin & John, 2001) *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor kepribadian yang terdiri dari neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman dan sikap hati-hati.

Indikator *Big Five Personality*

Menurut Alfin (2010) perkembangan kepribadian dipengaruhi oleh lima dimensi, yaitu:

1. *Extroversion*
2. *Agreeableness*
3. *Conscientiousness*
4. *Neuroticism*
5. *Openness*

Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Rini, Rusdarti, & Suparjo (2013) adalah “the collection of feelings and belief that people have about their organization as a whole”. Maksudnya adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Steven dan Brian (Chang, 2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Mehrabi, (2013) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai status psikologis yang mendefinisikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi.

Menurut Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Stres dan Porter (Sopiah, 2008) berpendapat bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetap juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang

memiliki tujuan dengan memberikan kontribusi demi keberhasilan organisasi.

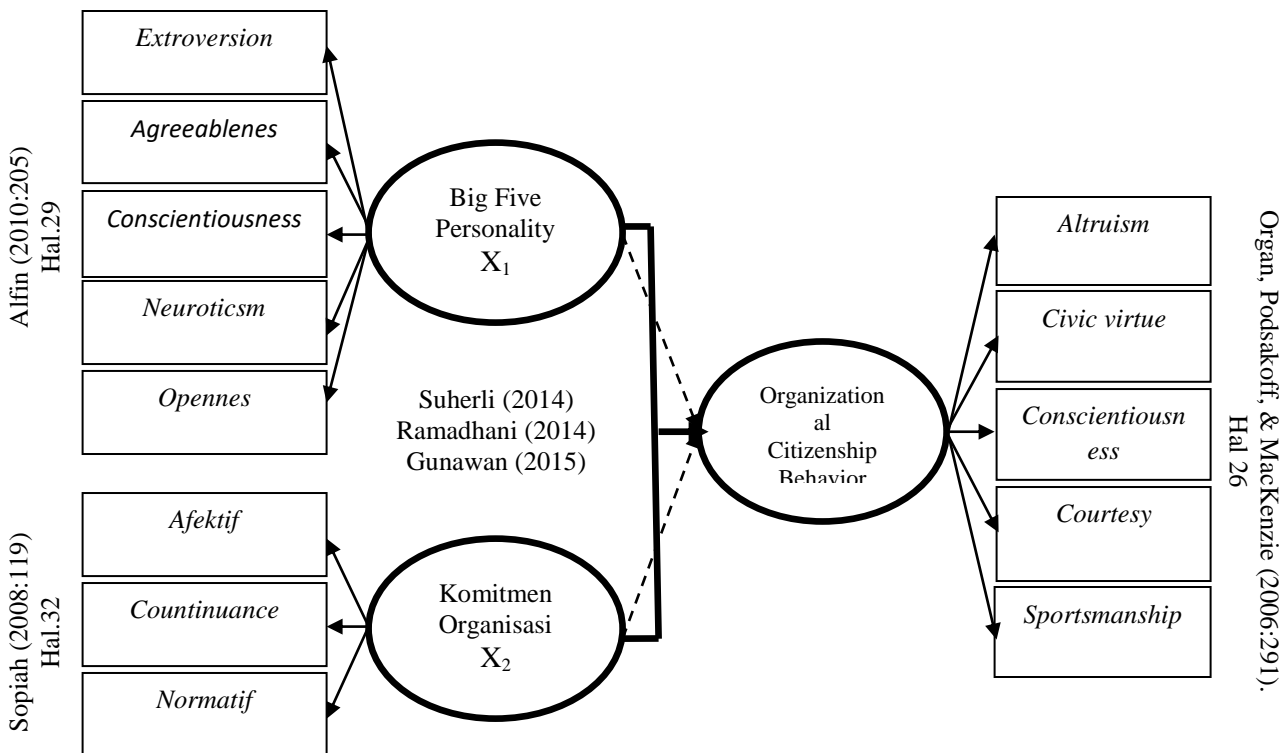
Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) membagi aspek komitmen organisasi menjadi 3 aspek, yaitu:

1. Affective
2. Continuance
3. Normatif

KERANGKA PIKIR

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : diolah peneliti

Keterangan

- : Variabel Independel dan Variabel Dependen (Y)
- : Indikator Variabel
- : Pengaruh Simultan
- : Pengaruh Parsial
- : Garis Indikator

HIPOTESIS

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapatlah diberikan dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya yaitu bahwa :

1. Bahwa, Variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang.
2. Bahwa, Variabel *Big Five Personality* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang.
3. Bahwa, Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang.
4. Bahwa Variabel *Big Five Personality* yang mempunyai pengaruh paling dominan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Pratama Bagian Produksi yang berjumlah sebanyak 53 orang karyawan. Karena populasi sebanyak 53 orang dianggap sedikit, maka jumlah sampel adalah keseluruhan populasi. Hal ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2007) yang menyatakan bahwa “Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar”. Metode pengambilan sampelnya adalah metode

sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis Model Analisis Data

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian yaitu pada Bagian Produksi PT. Indonesia Pratama, dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang dipergunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2007})$$

Dimana :

Y = Organizational citizenship behavior.

X1 = Big five personality

X2 = Komitmen organisasi

b1, b2 = Koefisien regresi partial

a = Konstan

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat untuk menguji derajat ketepatan alat ukur yang digunakan untuk mengukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen / butir pertanyaan kuisisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen / butir pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisisioner kepada kelompok tertentu, apabila nanti hasil dari korelasinya $> 0,7$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliable begitu sebaliknya.

Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono, 2007). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dan model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2010). Syarat pengujiannya adalah :

Syarat pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Uji asumsi klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi dengan data ini.. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah

- Jika nilai sig $> 0,05$ maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig $< 0,05$ maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskedastisitas* begitu pula sebaliknya.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linear atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Syarat pengujiannya adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dapat dikatakan tidak linear.
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dapat dikatakan linear.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisisioner dianggap valid:

- Apabila $r < 0,279$, maka instrumen / butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- Apabila $r \geq 0,279$, maka instrumen / butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1. Nilai Validitas Tiap-tiap Butir Pertanyaan

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0, 569	0,279	Valid
X1.2	0, 458	0,279	Valid
X1.3	0, 492	0,279	Valid
X1.4	0, 728	0,279	Valid
X1.5	0, 745	0,279	Valid
X2.1	0, 755	0,279	Valid
X2.2	0, 677	0,279	Valid
X2.3	0, 679	0,279	Valid
Y1.1	0, 661	0,279	Valid
Y1.2	0, 703	0,279	Valid
Y1.3	0,397	0,279	Valid
Y1.4	0,447	0,279	Valid
Y1.5	0, 445	0,279	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Tingkat validitas setiap instrument dari variabel didapatkan nilai yang valid. Hal ini disebabkan nilai signifikansi korelasi yang dihasilkan dari setiap indikator berada diatas 0,279 dan layak untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah keakuratan

pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,279 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan apabila hasil korelasinya < 0,279 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel dan harus dibuang. Berikut peneliti lampirkan hasil pengujian reliabilitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Reliabilitas

No	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	<i>Big Five Personality (X1)</i>	0.675	0,279	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0.676	0,279	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.477	0,279	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* (R hitung) dari masing-masing variabel lebih besar dari R tabel sebesar $> 0,279$. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan ketiga variabel yang diteliti seluruhnya adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

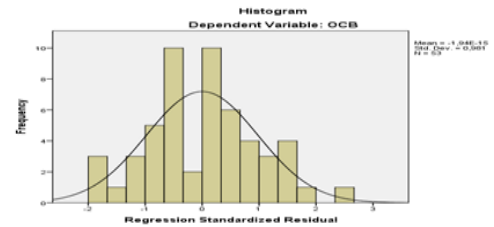
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Normal Probability Plots*. *Normal Probability Plots* berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya distribusi residual normal atau mendekati normal.

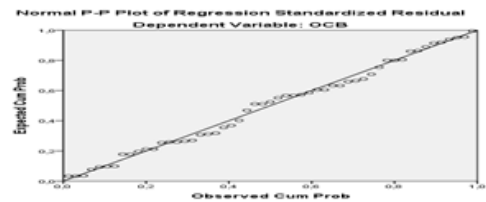
Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada output disamping dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2. Histogram



Gambar 3. Standarized Residual



2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas ada beberapa metode, antara lain dengan cara membandingkan nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi atau dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*)

Dalam penelitian ini metode pengambilan keputusan yang digunakan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* yaitu jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel. 3. Collinearity Statistics

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,607	1,647
,607	1,647

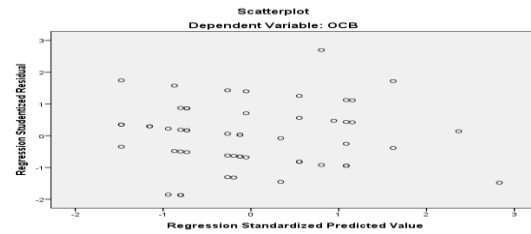
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel *Coefficients* dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*), diperoleh nilai *Tolerance* menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* menunjukkan nilai *VIF* < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4. Scatterplot



Sumber : Output SPSS

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ada Dari output diatas, terlihat titik penyebarannya tidak menentu atau bertebaran tidak menentu sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel Terikat dan beberapa variabel bebas. Berdasarkan tabel Coefficient pada kolom b secara matematis fungsi *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,884	,401		7,195	,000
	<i>Big_Five_Personality</i>	,247	,061	,271	1,736	,000
	Komitmen_Organisasi	,184	,087	,256	1,696	,002

Sumber : Output SPSS

Dari hasil regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut $Y=2,884+0,247 X_1+ 0,184 X_2 .+ 0,401$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 2,884 menyatakan bahwa jika variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi tidak ada sama sekali maka tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 2,884.
- Nilai koefisien *Big Five Personality* (X_1) sebesar 0,247 yang berarti jika variabel *Big Five Personality* ditingkatkan sebesar satu satuan maka *Organizational*

Citizenship Behavior karyawan akan meningkat sebesar 0,247.

- Nilai koefisien Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,184 yang diartikan jika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat sebesar 0,184.

Koefisien Determinasi

Pada sub bab ini dilakukan pembahasan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependen dengan mengacu pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,452	,414	,23660

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel model *summary* tersebut, maka dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 6. Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2007 :216)

- Angka R yang dihasilkan adalah sebesar 0,528 atau 52,8%, hal ini dapat diketahui bahwa korelasi atau hubungan antara *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* berada pada interval sedang karena 0,528 berada di atas 0,5 atau 50%.
- Angka R Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,452 berasal dari 0,528², karena dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan sebanyak 2 atau lebih dari 1, maka angka nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai dari *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil perhitungan angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,414 atau 41,4%, hal ini berarti 41,4% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan

atau dipengaruhi oleh variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya (100%-41,4% = 58,6%) *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepribadian, moral karyawan dan motivasi (Titisari, 2014: 15).

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependeny yaitu variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 7 .Anova
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,241	2	1,121	18,372	,000 ^b
Residual	4,399	50	,052		
Total	4,640	52			

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, dimana dalam penelitian ini tingkat probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 18,372 >$ dari $F_{tabel} 4,023$). Dari hasil perhitungan terlihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang dilakukan didalam penelitian ini maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel *Organizational*

Citizenship Behavior karyawan dipengaruhi oleh variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial yaitu variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 53. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1.6741. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Coeficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,884	,401		7,195	,000
<i>Big_Five_Personality</i>	,247	,061	,271	1,736	,000
Komitmen_Organisasi	,184	,087	,256	1,696	,002

Sumber : Output SPSS

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara matematis dari model hasil uji t diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Variabel *Big Five Personality* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 1,736 >$ $t_{tabel} 1,6741$)
- Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, karena t hitung lebih besar

dari t tabel ($t_{hitung} 1,696 >$ $t_{tabel} 1,6741$)

Uji Korelasi (Corelations)

Uji dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas yaitu variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan sebaliknya. Dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Correlations

		<i>OCB</i>	<i>Big_Five_Personality</i>	<i>Komitmen_Organisasi</i>
Pearson Correlation	<i>OCB</i>	1,000	,111	,485
	<i>Big_Five_Personality</i>	,111	1,000	,327
	Komitmen_Organisasi	,485	,327	1,000
Sig. (1-tailed)	<i>OCB</i>	.	,214	,272
	<i>Big_Five_Personality</i>	,214	.	,000
	Komitmen_Organisasi	,272	,000	.

	<i>OCB</i>	53	53	53
N	<i>Big_Five_Personality</i>	53	53	53
	Komitmen_Organisasi	53	53	53

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel *Correlations* diatas dapat diketahui keeratan hubungan masing-masing antara variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dilihat dari koefisien korelasi dibawah ini :

- Besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Big Five Personality* (X_1) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,485 atau 48,5% atau terdapat hubungan parsial yang sedang antara dua variabel ini
- Besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,327 atau 32,7% atau terdapat hubungan parsial yang sedang antara dua variabel ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang dimana dalam penelitian ini tingkat probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 18,372 >$ dari $F_{tabel} 4,023$). Dari hasil perhitungan terlihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang dilakukan didalam penelitian ini maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang dipengaruhi oleh variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi

(X_2) dalam penelitian ini. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “*Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.** Hasil ini diperkuat dengan Angka R Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,452 berasal dari $0,528^2$, karena dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan sebanyak 2 atau lebih dari 1, maka angka nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai dari Adjusted R Square. Berdasarkan hasil perhitungan angka Adjusted R Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,414 atau 41,4%, hal ini berarti 41,4% *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel *Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,4\% = 58,6\%$) *Organizational Citizenship Behavior* dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yaitu perilaku organisasi, moral karyawan dan motivasi.

Organizational Citizenship Behavior merupakan variabel terikat yang dipengaruhi variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2) seperti *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan, *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela, *Conscientiousness* yaitu tentang kinerja dari prasyarat, *Courtesy* yaitu perilaku meringankan problem-problem orang lain dan *Sportmanship* yaitu tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak yang dipengaruhi secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial (sendiri-sendiri) dipengaruhi variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2).

Dari hasil penelitian terdahulu Suherli (2014), Ramadhani (2014) dan Gunawan (2015). dimana variabel *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi variabel *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi.

1. Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel *Big Five Personality* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 1,736 > t_{tabel} 1,6741$). Maka hipotesis kedua yaitu Bahwa, Variabel *Big Five Personality* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Hasil ini diperkuat dengan besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Big Five Personality* (X_1) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,485 atau 48,5% atau terdapat hubungan parsial yang sedang antara dua variabel ini. Menurut Allport (dalam Schultz & Schultz, 2006), kepribadian didefinisikan sebagai organisasi yang dinamik dalam diri individu dan berhubungan dengan proses ragawi maupun psikologis individu yang tidak dapat dipisahkan yang menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Big Five Personality (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan seperti karyawan yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, ramah kesesama

karyawan, karyawan yang selalu berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan yang memiliki imajinasi atau menyenangkan karyawan lainnya yang berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil penelitian terdahulu Suherli (2014), Ramadhani (2014) dan Gunawan (2015), dimana variabel *Big Five Personality* memberikan pengaruh simultan maupun parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 1,696 > t_{tabel} 1,6741$). Maka hipotesis ketiga yaitu Bahwa, Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Hasil ini diperkuat dengan besarnya hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi (X_2) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,327 atau 32,7% atau terdapat hubungan parsial yang sedang antara dua variabel ini. Menurut Allen & Meyer (2004) komitmen merupakan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dengan organisasi.

Komitmen Organisasi (X_2) merupakan variabel kedua yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan seperti keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan penting perusahaan, kerugian seorang karyawan apabila meninggalkan organisasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial) memberikan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil penelitian terdahulu milik Suherli (2014), Ramadhani (2014) dan Gunawan (2015) dimana variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel *Big Five Personality* (X_1) yang paling besar dibandingkan variabel komitmen organisasi (X_2), sehingga variabel *Big Five Personality* (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu “Bahwa Variabel *Big Five Personality* yang mempunyai pengaruh paling dominan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Feist dan Feist (2009) menyatakan bahwa *big five factor personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku individu. *Big five personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam Psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui trait yang tersusun dalam lima buah dimensi yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. *five*

factor model adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor kepribadian yang terdiri dari *neurotisme*, *ekstraversi*, keterbukaan terhadap pengalaman dan sikap hati-hati. *Neurotisme* bertolak belakang dengan kestabilan emosi. *Neurotisme* berisi perasaan negatif yang tinggi, kecemasan, kesedihan, pemarah dan gelisah. Keterbukaan terhadap pengalaman menjabarkan keluasan, kedalaman, dan kerumitan mengenai mental seorang individu dan pengalaman hidupnya. *Ekstraversi* dan keramahan, keduanya menjelaskan pendekatan secara interpersonal, mereka menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan individu yang lain. Sikap hati-hati menjelaskan tugas dan tujuan perilaku seseorang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Big Five Personality* (X_1) Dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “*Big Five Personality* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya**
2. Variabel *Big Five Personality* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang, Maka hipotesis kedua yaitu Bahwa

Variabel *Big Five Personality* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

3. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. Maka hipotesis ketiga yaitu Bahwa, Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**
4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel *Big Five Personality* (X_1) yang paling besar dibandingkan variabel komitmen organisasi (X_2), sehingga variabel *Big Five Personality* (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu “Bahwa Variabel *Big Five Personality* yang mempunyai pengaruh paling dominan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang” **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Saran – saran

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dikemukakan dan kesimpulan oleh peneliti disampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis dan kesimpulan diatas, maka harapannya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT.Indonesia Pratama. Hasil dari penelitian ini ditemukan *Big Five Personality* karyawan PT. Indonesia Pratama termasuk dalam kategori tinggi, hal ini menguntungkan perusahaan karena karyawan telah memiliki kepribadian karyawan yang baik. Maka *Big Five Personality* karyawan dengan memahami kepribadian setiap karyawan, ketika sudah mengetahui kecenderungan karyawan maka perusahaan dapat memberikan semacam pelatihan, fasilitas kerja yang baik agar karyawan mampu menumbuhkan kepribadian yang tepat.
2. Komitmen organisasi harus terus ditingkatkan lagi dengan cara memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa ditempat dia bekerja membutuhkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan perusahaan, sering melibatkan karyawan dalam tugas-tugas yang dirasa penting agar karyawan mampu mengembangkan dirinya dan menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, Hal ini dapat dilakukan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.
3. *Organizational citizenship behavior* merupakan suatu faktor terpenting yang melekat dalam setiap karakter karyawan maka dari itu sebuah perusahaan dapat terukur dengan baik dan

terus meningkat apabila perilaku *Organizational citizenship behavior* terus ditingkatkan.

4. Untuk penelitian selanjutnya dapat diadakan penelitian yang lebih mendalam tentang *big five personality* dan komitmen organisasi sehingga pada *organizational citizenship behavior* karyawan dapat terealisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Annetta Gunawan (2015) Analisis pengaruh big five personality, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi pada PT. Harapan Surya Lestari. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Alfin A. Goldberd, (2010) Komunikasi Kelompok: Proses-proses Diskusi dan Penerapannya, UI. Press
- Asra. (2008). Model Pembelajaran Kontekstual. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Allen, Natlie J., John P. Meyer. (2004). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-18
- Chaplin, J.P. 2011. Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: Raja Graindo Perkasa.
- Chang, Raymondm 2011, Komitmen Dasar : Konsep-Konsep Inti Jilid 2, Jakarta: Erlangga,
- Denalia Tri Arini Suherli, 2014 "Pengaruh Big Five Personality dan Komitmen Organisasional Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Administrasi Tetap: Sebuah Penelitian Kasus Pada Universitas Kristen Maranatha Bandung" Skripsi mahasiswi Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung
- Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1,
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2009). *Theories of Personality* (Edisi Keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta
- Habib. Mohammad and Alias. 2011. *Job Satisfaction and Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), Jilid 16, No. 2
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hidayat Arif dan Ratna Kusumawati : 2014, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di PT. Argamukti Pratama Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang*
- Imran Ramdani,, 2014, Pengaruh kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Patra SK. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Politeknik LP3I Jakarta
- Lee,Oey,Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2012), *Organizational Behavior*. Tenth Edition,

- McGraw Hill Higher Education, New York.
- Mathis, R. L. dan J.H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2 Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Novianti, (2010). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. Organization al Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences, SA GE Publications
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sosial Humaniora, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- Pervin, L.A & John, O.P. (2001). "Personality; Theory and Reasearch. 8 ed". New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall,
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2008). Perilaku organisasi. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta
- Ristiana, Merry, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trisata. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 9 No. 1: 56-70
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen sumber daya manusia: Yogyakarta: STIE YKPN
- Syamsudin. Aan, Munawar. 2014. Metode Riset Kuantitatif Komunikasi. Yogyakarta : Putaka Pelajar
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Schultz, Duane & Sydney Ellen Schultz. 2006. Psychology & Work Today. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadiani (2011), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 3, No. 1.
- Wijayanti (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Bagian Operasional Pada PT.Rinjani Kartanegara Desa Bakungan. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara