

Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Anggota Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta Tahun 2019-2022

Alfina Salma Putri^{1*}, M. Farid Wajdi²

^{1,2} Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Didalam organisasi sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting karena menjadi jantung organisasi sehingga pimpinan harus pandai dalam *me-manage* manusia didalamnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut terdapat beberapa hal yang bisa dijalankan salah satunya dengan melakukan analisis kepribadian (OCB). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan menentukan sikap yang harus diambil organisasi demi kelancaraan kegiatan organisasi kedepannya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *Smart PLS* 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB, 2) lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

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

Copyright (c) 2024 Alfina Salma Putri

✉ Corresponding author :

Email Address : b100209678@student.ums.ac.id fw265@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kelompok yang diisi seminimalnya 2 orang yang didalamnya memiliki struktur organisasi dan visi misi serta pembagian tugas dalam memudahkan langkah gerak anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam organisasi pasti terdapat banyak sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda sehingga akan memunculkan persoalan yang bersifat majemuk. Efektivitas dan kinerja organisasi ditentukan oleh kemampuan anggota organisasi dalam bekerja (Syukran dkk, 2022). Peneliti menyimpulkan bahwa pada setiap bidang khususnya dalam organisasi faktor sumber daya manusia menjadi masalah penting dan kompleks karena merupakan aset organisasi yang mempunyai peran berharga untuk mencapai target organisasi.

Maka dalam sebuah organisasi diperlukan penguatan SDM supaya tercipta sumber daya yang kompeten dan mumpuni. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa organisasi menjadi lebih maju. Yang bisa dilakukan organisasi adalah memahami tugas, pokok, dan fungsi yang ada pada setiap anggota organisasi. Hasil dari masifikasi pemahaman tersebut dapat memberikan luaran berupa terciptanya penerimaan pada setiap individu di dalam organisasi, lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan serta

lahirnya komitmen organisasi, dengan begitu akan tercipta kesetiaan dan perilaku OCB pada setiap anggota organisasi.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2019-2022. IMM FEB UMS mempunyai julukan IMM Mohammad Hatta dengan latar belakang yang berdiri di Fakultas Ekonomi dan Bisnis maka menggunakan nama tokoh yang disebut sebagai bapak koperasi Indonesia. IMM pada tingkat fakultas sering disebut sebagai komisariat dan IMM Mohammad Hatta merupakan salah satu dari 14 Komisariat yang ada di UMS. IMM merupakan bagian dari organisasi otonom Muhammadiyah yang memiliki ranah gerak pada bidang *Religiusitas*, *Intelektualitas* dan *Humanitas*. Produktifitas pada komisariat IMM Mohammad Hatta bisa dikatakan baik karena selalu mengusahakan target yang telah ditentukan. Namun dalam praktiknya masih banyak anggota organisasi yang mengeluh ketika diminta membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Ini mencerminkan kurangnya *sportsmanship* dalam OCB dan akhirnya terjadi tumpang tindih tanggung jawab pada setiap pengurus organisasi.

Hal tersebut perlu diatasi dengan kerjasama yang baik antar anggota organisasi dan dibarengi dengan kemauan dan semangat untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian dari usaha maka akan timbul adanya komitmen terhadap organisasi. Tingginya komitmen organisasi dapat diukur dengan bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan tidak hanya tugas pokoknya saja, namun juga bisa memberikan kemampuan lebih terhadap organisasi atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika organisasi dapat menganalisa tingkat OCB dengan baik maka dengan mudah akan membantu menyelesaikan masalah yang terjadi didalam organisasi.

Dengan demikian adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022?
- b) Apakah lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022?
- c) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022?

1. Kepribadian

Menurut Kreitner dan Kinicky (2004), kepribadian merupakan ciri khas seseorang yang dipengaruhi oleh aspek biologis dan lingkungan sekitar karakteristik ini meliputi cara pandang, cara berfikir, dan perasaan seseorang, dari situ tingkah lakunya akan menyesuaikan terhadap lingkungan disekitarnya. Menurut Jennifer dan Jones, kepribadian mempengaruhi perasaan hati seseorang untuk membantu orang lain, kepribadian yang baik akan membentuk kebiasaan yang baik karena sifatnya sudah melekat dan sulit diubah dalam diri seseorang.

Menurut Ajzen (1988) dalam Ramdani (2017) *The Big Five* adalah salah satu pendekatan yang relatif baru dan dapat digunakan untuk melihat kepribadian seseorang melalui ciri-ciri yang diorganisasikan ke dalam lima dimensi yang dibentuk oleh analisis faktor. Dimensi kepribadian dalam *Big Five* adalah:

1) *Extraversion*

Tipe ini sangat berpengaruh terhadap kualitas interaksi sosial seseorang (Costa dan McCrae, 1989). Tipe kepribadian ini selalu berusaha menciptakan suasana yang harmonis, cenderung pandai bersosialisasi dan ciri lainnya senang mencari segala kemungkinan yang akan terjadi, mudah menemukan ide kreatif dan cenderung mudah merasa bosan.

2) *Agreeableness*

Tipe ini menunjukkan sifat baik hati, ramah dan kooperatif. Tipe kepribadian ini cenderung suka mengalah, menghindari konflik dan ada kecenderungan mengikuti oranglain. Tipe ini memiliki motivasi yang konsisten untuk berjuang didalam organisasi.

3) *Conscientiousness*

Menggambarkan pribadi yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, tekun, dan terorganisir, penuh kontrol diri, ambisius, fokus pada prestasi dan disiplin diri. Individu dengan *conscientiousness* tinggi cenderung memiliki perencanaan dan suka bekerja keras, memiliki komitmen dan cenderung jarang bermasalah, serta cenderung memotivasi dirinya dan berorientasi pada tugas.

4) *Neuroticism*

Tipe ini menggambarkan seseorang yang memiliki persoalan dengan emosi negative yang akan mempengaruhi kestabilan emosi. Seseorang dengan tipe ini cenderung melihat buruk setiap kejadian dan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

5) *Openness to Experience*

Tipe ini adalah refleksi individu terhadap keinginan untuk mengambil resiko. Tipe ini cenderung terbuka (toleran - impulsif), imajinatif dan kreatif terhadap ide dan situasi baru.

2. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi adalah segala kondisi yang berada disekitar anggota organisasi yang berdampak pada perubahan psikologis (Nitisemito dkk, 2015) dalam (Wulandari & Prayitno, 2017). Sedarmayanti juga mengemukakan lingkungan organisasi adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan baik antar anggota organisasi yang menimbulkan hubungan harmonis dan menyenangkan yang akan berdampak pada produktifitas kerja.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan yang ada pada seseorang, menurut Sumarsi (2020) komitmen melibatkan 3 hal yaitu, bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan seseorang dalam organisasi. Menurut saraswati dan Hakim (2019), komitmen adalah konstruk psikologis yang berkaitan dengan anggota organisasi terhadap organisasinya dan hal tersebut berimbas pada keputusan didalam organisasi. Komitmen dapat dilihat dari penerimaan anggota terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis dimana individu terikat pada organisasi berdasarkan tujuan, nilai, dan status sosial sehingga mereka memiliki keinginan untuk terikat dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi harus menyediakan fasilitas, ruang gerak, standar kompetensi, dan prosedur kerja yang akan dilakukan oleh seluruh anggotanya. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi bersifat multidimensional yang diklasifikasikan dalam 3 komponen yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*.

1) *Affective Commitment*

Merupakan daya tarik emosional yang berkaitan dengan keterlibatan individu dalam kegiatan organisasi.

2) *Continuance Commitment*

Komitmen yang didasari pada kebutuhan rasional, secara sadar anggota organisasi merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

3) *Normative Commitment*

Komitmen yang didasari pada norma yang ada pada diri individu sehingga berkeyakinan untuk bertanggungjawab dan bertahan karena loyalitas yang tinggi.

4. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan kontribusi pribadi yang dilakukan berdasarkan kemauan diri sendiri, termasuk keinginan untuk membantu orang lain, atau menjadi volunteer untuk tugas tambahan, dan tetap mematuhi aturan-aturan dan prosedur didalam organisasi. OCB meningkatkan efektivitas kerja, menstabilkan kinerja dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dikemukakan oleh Organ (1988) dalam Indarti et al. (2017) yang menawarkan lima dimensi utama dalam OCB, yaitu:

- 1) *Altruism*
"Perilaku membantu rekan kerja dengan sengaja dan tanpa paksaan".
- 2) *Conscientiousness*
"Perilaku sadar tanggungjawab, tepat waktu dan mau melakukan sesuatu diluar tanggungjawab".
- 3) *Sportsmanship*
"Lebih menunjukkan sifat positif seperti tidak menunjukkan sikap protes, tidak mengeluh dan tidak membesarkan masalah kecil selain itu juga dapat mentoleransi keadaan yang kurang ideal dalam organisasi".
- 4) *Courtesy*
"Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal karena individu ini dapat menghargai orang lain".
- 5) *Civic Virtue*
"Komitmen untuk memenuhi kewajibannya dalam organisasi seperti menghadiri rapat, menyampaikan pendapat dan berpartisipasi aktif dalam mendukung fungsi organisasi baik bersifat struktural maupun kultural".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang menerangkan hasil penelitian secara sistematis, akurat dan aktual sesuai dengan fenomena yang terjadi. Selain itu juga penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variable untuk menguji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan cara mengisi kuisioner melalui *google form* yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan *simple random sampling* dalam teknik pengambilan sampel, karena populasi dalam penelitian ini bersifat homogen.

Teknik Analisis Data

"Pengumpulan data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *Smart PLS 3.0* yaitu seperangkat metode analisis yang *powerful*, biasa disebut sebagai *Soft Modelling* karena meniadakan asumsi- asumsi *Ordinary Least Squares* (OLS) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak ada masalah *multicollinearities* antar variabel eksogen selain itu juga untuk mengkonfirmasi teori yang digunakan dan menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten" (Ghozali dan Latan, 2014: 5). Evaluasi model *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

1. Evaluasi Outer Model

a) Convergent Validity

Pada convergent validity akan mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari nilai standardized loading factor yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai loading factor >0.7 dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid mengukur konstraknya. Namun nilai loading factor >0.5 masih dapat diterima. Dengan demikian, nilai loading factor <0.5 harus dikeluarkan dari model (Syahrir et al., 2020).

b) Internal Consistency Reliability

Melihat internal consistency reliability dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Pada Composite Reliability (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan Cronbach's Alpha dalam SEM dikarenakan CR yang tidak mengasumsikan kesamaan boot di setiap indikator (Syahrir et al., 2020).

c) Composite Reliability

Pada interpretasi Composite Reliability (CR) sama dengan Cronbach's Alpha. Maka nilai batas >0.7 dapat diterima dan nilai >0,8 sangat memuaskan. Ukuran lain dari convergent validity adalah nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE merupakan gambaran besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Oleh karenanya, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka dipastikan akan semakin besar representasi dari variabel manifest terhadap konstruk latennya (Harahap, 2020).

d) Discriminant Validity

Ukuran cross loading yaitu membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Setidaknya ukuran pada discriminant validity lainnya harus lebih tinggi nilai akar AVE daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk.

2. Evaluasi Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Sedangkan Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,70. Berikut adalah nilai outer loading dari masing - masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1.1 Outer Loading

Kepribadian (X1)	
X1.1	0.759
X1.2	0.755
X1.3	0.721
X1.4	0.790
X1.5	0.730
X1.6	0.734
X1.7	0.775
X1.8	0.652
X1.9	0.793
Lingkungan Organisasi (X2)	

X2.1	0.801
X2.2	0.783
X2.3	0.856
Komitmen Organisasi (X3)	
X3.1	0.713
X3.2	0.767
X3.3	0.742
X3.4	0.799
X3.5	0.811
X3.6	0.776
X3.7	0.758
X3.8	0.794
X3.9	0.725
OCB (Y)	
Y.1	0.764
Y.2	0.671
Y.3	0.828
Y.4	0.816
Y.5	0.784
Y.6	0.760
Y.7	0.702
Y.8	0.785
Y.9	0.777

Sumber : data primer diolah, 2023

b. Discriminant Validity, Uji Composite Realibility, Cronbach's Alpha

Tabel 1.2 Discriminant Validity, Composite Realibility, Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Realibility	AVE
Kepribadian (X1)	0.943	0.950	0.558
Lingkungan Organisasi (X2)	0.746	0.855	0.663
Komitmen Organisasi (X3)	0.912	0.927	0.586
OCB (Y)	0.942	0.949	0.556

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Lingkungan Organisasi > 0,5 (0.663), variable Komitmen Organisasi > 0,5 (0.586), variabel Kepribadian > 0,5 (0.558) dan untuk variabel OCB > 0,5 (0.556). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik dan dikatakan valid.

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability dari variabel Kepribadian > 0,7 (0.950), variabel OCB > 0,7 (0.949), variabel Komitmen Organisasi > 0,7 (0.927) dan variabel Lingkungan Organisasi > 0,7 (0.855). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki Composite Reliability > 0,70 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliable.

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kepribadian > 0,7 (0.943), variabel OCB > 0,7 (0.942), variabel Komitmen Organisasi > 0,7 (0.912) dan variabel Lingkungan Organisasi > 0,7 (0.746). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki Composite Reliability > 0,70 membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut reliable.

2. Evaluasi Inner Model

a. Coefficient Determination R^2

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Hasil sebesar 0,67 keatas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 - 0,67 maka termasuk kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19 - 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berikut hasil nilai R-Square:

Tabel 1.3 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
OCB (Y)	0.956	0.955

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh OCB terhadap Kepribadian, Lingkungan Organisasi dan Komitmen Organisasi sebesar 0.956 atau 95,6% yang berarti jika OCB anggota komisariat tinggi maka secara otomatis dapat berpengaruh terhadap variable lainnya dan memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi.

b. Predictive Relevance Q^R

Q-Square predictive relevance untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan model memiliki preditive relevance, jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 1.4 Q^R

	SSO	SSE	$Q^R (=1 - SSE/SSO)$
Kepribadian (X1)	1815.000	1815.000	

Lingkungan Organisasi (X2)	363.000	363.000	
Komitmen Organisasi (X3)	1089.000	1089.000	
OCB (Y)	1815.000	888.482	0.510

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel menunjukkan bahwa Q^2 predictive relevance variabel laten endogen OCB sebesar 0.510 atau lebih besar dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa model sudah memiliki prediksi yang relevan.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T statistic dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini terdapat pengaruh langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Uji Hipotesis

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepribadian (X1) -> OCB (Y)	0.113	0.212	0.307	0.759	Positif dan Tidak Signifikan
Lingkungan Organisasi (X2) -> OCB (Y)	0.294	0.277	4.241	0.000	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasi (X3) -> OCB (Y)	0.622	0.537	1.976	0.049	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada penelitian ini mengajukan sebanyak 3 hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis bootstrapping. Melalui teknik tersebut akan mendapati hasil t-statistik yang diperoleh dapat melihat pengaruh tingkat signifikan antara variabel independen ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik > 1,967 maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari P Value yang diperoleh apabila nilai P Value pada setiap variabel < 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui Original Sample.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB karena nilai t statistics sebesar 0.307 dimana < dari t tabel = 1.96 dan juga p values sebesar 0.759 dimana > dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan H1 ditolak.

Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena nilai t statistics sebesar 4.241 dimana $>$ dari t tabel = 1.96 dan juga p values sebesar 0.000 dimana $<$ dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena nilai t statistics sebesar 1.976 dimana $>$ dari t tabel = 1.96 dan juga p values sebesar 0.049 dimana $<$ dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima.

Pembahasan

1) Kepribadian terhadap OCB

Hasil analisis terhadap uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa nilai t statistics sebesar 0.307 dimana $<$ dari t tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.113 dan P Values sebesar 0.759 dimana $>$ dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak yang artinya bahwa kepribadian terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdani (2017) bahwa pengaruh kepribadian tergantung pada objek penelitian. Pada penelitian ini faktor kepribadian terhadap OCB dan pengaruh faktor sikap kerja terhadap OCB di negara-negara barat sudah cukup banyak dilakukan karena sudah menjadi bagian dari *habbit* mereka, akan tetapi peneliti-peneliti yang menggunakan kepribadian lima besar sebagai prediktor OCB hanya menemukan 2 dari 5 kepribadian lima besar yaitu trait *conscientiousness* dan *agreeableness* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sisanya tidak berpengaruh signifikan. Bahkan Organ (1994) menemukan tak satu pun trait kepribadian berpengaruh terhadap OCB.

2) Lingkungan Organisasi terhadap OCB

Hasil analisis terhadap uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa nilai t statistics sebesar 4,241 dimana $>$ dari t tabel = 1,96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.294 dan P Values sebesar 0,000 dimana $<$ dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang artinya bahwa lingkungan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022.

Melihat penelitian yang dilakukan oleh (Siti Muayanah, dkk) bahwa lingkungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena hasil ini tergantung pada objek penelitian dan kondisi lingkungan yang terjadi. Lingkungan organisasi yang ada harus dibagi dengan jelas sesuai dengan pemilihan bentuk lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik saja atau lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar anggota organisasi dengan pimpinan sehingga hasil yang didapatkan bisa lebih maksimal.

3) Komitmen Organisasi terhadap OCB

Hasil analisis terhadap uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa nilai t statistics sebesar 1.976 dimana $>$ dari t tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.622 dan P Values sebesar 0.049 dimana $<$ dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yang artinya bahwa lingkungan organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota komisariat IMM FEB UMS tahun 2019-2022.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azmy (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pola kerja anggota organisasi akan berubah mengikuti perkembangan dan tuntutan organisasi. Kemampuan untuk memenuhi komitmen dapat dicapai dengan menumbuhkan hubungan emosional anggota

terhadap organisasi. Organisasi harus bisa menjaga komitmen anggotanya untuk menunjang komitmen berkelanjutan. Dengan begitu akan berpengaruh pada naiknya efektivitas organisasi sehingga menunjang pekerjaan secara profesional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Kepribadian anggota komisariat masih belum terbentuk dengan baik dan belum jelas mendominasi pada tipe kepribadian apa.
5. Lingkungan organisasi yang dimiliki oleh anggota komisariat cukup baik artinya anggota komisariat memiliki hubungan yang harmonis antar anggota dan dapat saling bekerjasama.
6. Komitmen yang dimiliki anggota komisariat adalah *Continuance Commitment* yang berarti anggota komisariat bertahan pada organisasi atas dasar kebutuhan rasional.
7. Nilai tertinggi pada OCB terdapat pada dimensi *Civic Virtue* artinya anggota komisariat secara keseluruhan berkomitmen untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan mendukung fungsi organisasi baik bersifat struktural maupun kultural.

Referensi :

- Anand Karuna, E. al. (2021). Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour Mediated by Organizational Commitment in Public Sector Banks. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(5), 1609–1615. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2137>
- Azmy, A. (2021). Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in Indonesia. *International Journal of Applied Business Research*, 3(2), 63–80. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i2.152>
- Barlian Noer, A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 363–373.
- Bramidha, Y., Hidayah, S., & R, W. F. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 248–253.
- Do Musa, S. (2020). the Effect of Personality, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Ocb. *Internasional Conference on Business*, 2020.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>

- Kartiko, A., Pesantren, I., Abdul, K. H., & Karim, A. (n.d.). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Teacher Job Satisfaction at SMAN 1 Bangsal Mojokerto By. 12(2022).
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153-162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Purkan, M., Musnadi, S., & Sakir, A. (2023). Analysis of The Influence of Organizational Citizenship Behavior in Mediating Personality , Organizational Culture , and Organizational Commitment on Employee Performance of Human Capital Management System (HCMS) 46 of PT . PLN (Persero) Aceh Regional. 6(03), 104-116.
- Ramdani, I. (2017). Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PATRA SK. *Jurnal Lentera Bisnis*, 3, 78-99. <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/135>
- Saraswati, K., & Hakim, G. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238-247. <https://doi.org/10.17977/um023v8i22019p238>
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, SE, MM dan Heru Sri Wulan, SE, M. (n.d.). dengannilai signifikansi untuk koefisien regresi $X_{10,001}$ lebih kecil dari $\alpha_{0,05}$. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai t.
- Sumarsi, A. R. (2020). *International journal of social and management studies (ijosmas)*. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 02 No. 06(06), 69-88.
- Trigunajasa, S., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Petugas Di Taman Wisata Alam Kawah Ijen. *Bisma*, 11(3), 297. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6472>
- Tumundo. (2022). Pengaruh Profesionalisme dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 10(1), 373-382. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37973>
- winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12-19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.a1123.095120>
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46-57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>