

Pengaruh Faktor Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Peran Ekstra atau *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang

Nurrohmi Ambar Tasriastuti
STIE Pelita Nusantara Semarang
n.ambartasriastuti@gmail.com

Abstract

*Personality is a dynamic organization in the individual's psychophysiological system that determines how he uniquely adapts to his environment. Organizational commitment is an active relationship between individuals and the organization which includes identification, involvement and loyalty, which are shown by individuals to their work units. No exception in organizations in educational institutions, also need workers who act beyond their job descriptions and duties. One of the keys to the successful implementation of education in the era of autonomy and globalization is the extent to which individuals in institutions are synergistically able to contribute positively, both in planning and in the process of implementing duties and responsibilities as members of the institution to achieve goals and create a quality generation. This study aims to analyze the influence of personality and organizational commitment on extra-role behavior or OCB at SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. The primary data obtained from the questionnaires that were entered and were suitable for use as samples were 97 respondents. The analytical method used in this quantitative study is the classical assumption test and multiple regression testing and hypothesis testing using the *t* test and *F* test. The results show that there is a positive and significant influence of personality and organizational commitment, either partially or simultaneously, against OCB. For this study, the variable that has the dominant influence on OCB is the organizational commitment variable. Through the model designed for this research, the coefficient of determination (R^2) is 0.536. This shows that 53.6% of the OCB variables can be explained by personality and organizational commitment variables, and the remaining 46.4% is explained by other variables outside this research model.*

Keywords: *Personality, Organizational Commitment, OCB*

1. PENDAHULUAN

Pemberdayaan sumber daya manusia secara maksimal di berbagai bidang kerja menginginkan karyawan yang fleksibel dalam bekerja. Karyawan tidak hanya kompeten bekerja sesuai tupoksi serta cepat tanggap dalam menjawab tantangan dan tuntutan perkembangan dunia kerjanya, namun juga memiliki kesediaan secara sadar dan sukarela memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Perilaku karyawan yang bertindak melebihi tugas utamanya diistilahkan sebagai perilaku diluar peran atau perilaku peran ekstra (*extra-role behavior*). Menurut Organ (1988) *Organization Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang bersifat '*discretionary*' yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal, dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif.

Tidak terkecuali pada institusi pendidikan, termasuk didalamnya yaitu SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), butuh karyawan yang bertindak melebihi deskripsi pekerjaan dan tugas mereka. Sekolah diharapkan memiliki serta mempertahankan para guru dan para kerjanya yang tidak hanya handal dan memiliki kompetensi tinggi akan tetapi juga memiliki karakteristik kepribadian yang baik serta loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi terhadap institusinya.

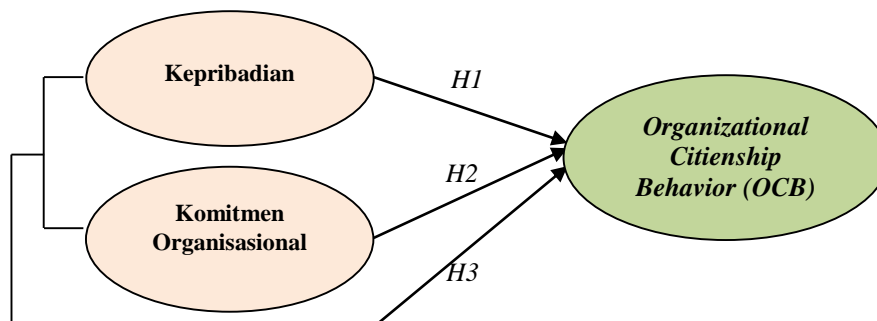
Secara umum, para ahli memberikan fokus terutama pada upaya mengidentifikasi variabel-variabel *antecedent* (variabel-variabel yang mempengaruhi/mendahului) dari OCB. Berdasarkan kajian teoritis dan *review* terhadap penelitian-penelitian empiris di bidang OCB yang dilakukan oleh Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000), faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap kerja dan variabel kontekstual.

Kepribadian (*personality*) dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap OCB karena kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada individu dan sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB (Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, 2004). Faktor lain yang diprediksi berperan dalam membentuk OCB adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Temuan *research gaps* dari penelitian-penelitian terdahulu, memunculkan ketertarikan untuk dilakukan penelitian ini, dengan responden para guru dan karyawan pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. Dari hasil observasi, pengamatan di lapangan, serta wawancara dengan nara sumber yang berkompeten dari pihak sekolah, baik dari kepala sekolah selaku pimpinan di kedua unit (SMK Pelita Nusantara 1 dan 2), ditangkap fenomena yang mengindikasikan dugaan masih rendahnya perilaku peran ekstra (OCB) para guru di lingkungan sekolah. Lebih dari 10% dari jumlah guru dan karyawan di masing-masing unit kerja, memperlihatkan perilaku yang kurang peduli terhadap sesama, menjadi sumber masalah kepribadian dan rendahnya komitmen organisasional mereka terhadap institusi. Laporan absensi juga menunjukkan bahwa perilaku guru-guru dan karyawan masih rendah kesadaran dirinya untuk mendisiplinkan diri.

Berdasarkan uraian penjelasan mengenai latar belakang dilakukannya penelitian ini, dengan menggunakan Model Lima Besar Faktor Kepribadian (*Big Five Models Personality*) yang mencakup sebagian besar variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia, serta memandang komitmen organisasional sebagai orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan, guna menganalisis anteseden-anteseden yang mempengaruhi tingkat OCB, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor kepribadian dan komitmen organisasional terhadap perilaku peran ekstra atau *organizational citizenship behavior (ocb)* di smk pelita nusantara 1-2 semarang.

Berdasarkan kajian teoritis serta temuan *research gaps* dari penelitian-penelitian terdahulu, kerangka konseptual yang dibentuk adalah sbb:



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Populasi ditentukan dari banyaknya guru dan karyawan di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang yaitu sebanyak 116 orang. Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data. Analisa hasil kuesioner diukur menggunakan skala Likert, dengan rentang nilai (score) 1-5, yang merupakan angka (score) yang diberikan sebagai jawaban untuk masing-masing pertanyaan dalam kuesioner, dengan ketentuan untuk jawaban:

- Sangat Setuju (SS) diberikan score 5;
- Setuju (S) diberikan score 4;
- Netral (N) diberikan score 3;
- Tidak Setuju (TS) diberikan score 2;
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan score 1.

Dari kuesioner yang masuk dan layak digunakan sebagai sampel diperoleh 97 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji regresi berganda serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan *Korelasi Product Moment*, seluruh item pertanyaan menunjukkan nilai koefisien korelasi masing-masing indikator > dari nilai r tabel (0,202) dan nilai signifikansi pada masing-masing item pertanyaan adalah < 0,01. Hasil ini membuktikan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan valid dan merupakan indikator yang tepat untuk penelitian ini. Demikian pula dengan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan > 0,6. Artinya seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan jawaban yang reliabel.

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data dengan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,612 (> 0,05) menunjukkan distribusi data penelitian adalah normal. Kemudian, di antara variabel independen (bebas) tidak terdapat masalah multikolinieritas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kurang dari 10. Dan model regresi yang dibentuk tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena hasil analisis grafik scatter plot menunjukkan sebaran titik-titik sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol (0) sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu kepribadian (X1) dan komitmen organisasional (X2) dengan variabel terikat yaitu OCB (Y). Untuk penelitian ini hasil uji regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,985	1,455		3,426	,001
Kepribadian	,293	,096	,297	3,061	,003
Komitmen Organisasional	,744	,144	,500	5,162	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Persamaan regresi berganda penelitian ini formulasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,297X_1 + 0,500X_2$$

Keterangan:

Y = Organizational Citizen Behavior (OCB)

X1 = Kepribadian

X2 = Komitmen Organisasional

$\beta_1; \beta_2$ = Koefisien Regresi

Adanya pengaruh antara kepribadian terhadap OCB ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,297; t hitung sebesar 3,061; dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena nilai t hitung (3,061) > nilai t tabel (1,985) dan nilai signifikansi (0,003) < 0,05, berarti pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah koefisien regresi adalah positif, artinya jika kepribadian yang dimiliki oleh karyawan ditingkatkan maka hal ini menyebabkan OCB karyawan juga meningkat. Kepribadian seorang guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan sosok panutan yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Terlebih lagi guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang merupakan jenjang pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk siap kerja melalui proses belajar mengajar. Dan keberhasilan pembelajaran di sekolah juga merupakan prediktor yang lebih baik bagi kinerja guru pada situasi dimana harapan pihak sekolah/yayasan agar karyawan menampilkan kinerja formalnya serta perilaku peran ekstranya seperti pada perilaku-perilaku OCB. Kepribadian dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap OCB. Pendapat tersebut dikemukakan berdasarkan hasil penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004). yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB dan dimensi-dimensinya.

Adanya pengaruh antara komitmen organisasional terhadap OCB ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0,500; t hitung sebesar 5,162; dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung (5,162) > nilai t tabel (1,985); dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05; berarti pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah koefisien regresi juga positif. Untuk penelitian ini, variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh lebih dominan karena nilai t hitungnya (5,162) lebih besar daripada t hitung variabel kepribadian (3,061). Selain tuntutan tugas pokok seorang guru sebagai pendidik serta para karyawan pendukung kelangsungan aktifitas di lingkungan sekolah, guru dan karyawan dengan inisiatif pribadi tanpa paksaan dan bersedia untuk melakukan peran-ekstra di luar tugas pokoknya menjadi salah satu kunci kekuatan organisasi. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Penelitian Hendri Wahjudi, Hj.Nurfitriyah dan H.Jamal Amin (2017) menerangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara dominan terhadap OCB. Sementara itu penelitian Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004) dimensi komitmen afektif dan komitmen continuan berpengaruh terhadap OCB, namun tidak dengan komitmen normatif. Lain pula hasil penelitian Suci Rahma Nio, Emmy Mariatin dan Ferry Norliadi (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun komitmen continuan tidak berpengaruh.

Tabel 2 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496,891	2	248,445	56,400	,000 ^b
	Residual	414,078	94	4,405		
	Total	910,969	96			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan atau uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung (56,400) > F tabel (3,09), dan nilai signifikansi dari Uji F yaitu sebesar 0,000; < 0,05. Dengan demikian maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu kepribadian dan komitmen organisasional merupakan variabel yang tepat/layak untuk menjelaskan terjadinya variasi dalam variabel OCB. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel kepribadian dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel OCB. Sekolah diharapkan memiliki serta mempertahankan para guru dan juga para karyawannya yang tidak hanya handal dan memiliki kompetensi yang tinggi akan tetapi juga memiliki karakteristik kepribadian yang baik serta loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi terhadap institusinya.

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,545	,536	2,099

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,536 atau 53,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kepribadian dan komitmen organisasional) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada OCB sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya 46,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang belum dikemukakan dalam model penelitian ini. Beberapa faktor-faktor yang diprediksi turut mempengaruhi perilaku OCB diantaranya faktor kepuasan kerja, kualitas interaksi antara pimpinan dan bawahan dan/atau iklim atau budaya organisasi yang positif.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial variabel kepribadian dan variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. Variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap OCB adalah variabel komitmen organisasional. Secara simultan variabel kepribadian dan variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. Hal ini ditunjukkan dari hasil F hitung (56,400) > F tabel (3,09) pada signifikansi 0,05. Beberapa saran-saran bagi guru dan karyawan maupun bagi insitusi SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang, guna meningkatkan kepribadian dan komitmen organisasional terhadap institusi tempatnya bekerja, antara lain guru dan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pengajaran kepribadian (misalnya mengikuti pembekalan pelatihan-pelatihan seperti *time management*, *effective teamwork*, dan pengembangan diri; atau dalam bentuk *workshop*, *in house training*, bimtek, pembekalan motivasi spiritual, gelar pendidikan dan pelatihan seputar pengembangan kepribadian); dengan harapan lambat laun individu akan tergerak untuk melakukan kegiatan kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan atau sesama rekan kerja. Saran bagi pihak sekolah dan penyelenggara sekolah untuk menciptakan keharmonisan hubungan antar sesama rekan kerja guna merespon perilaku individu dalam berinteraksi dan bersosialisasi pada lingkungan kerjanya, peduli sesama juga pada atribut atau sarana prasarana sekolah, serta rutin mengadakan pertemuan formal maupun informal secara berkesinambungan, melakukan komunikasi dua arah yang ekstensif guna menumbuhkan rasa memiliki dan keinginan yang kuat para guru dan karyawan untuk tetap berada di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, Adam G. 2001. “*Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Public Personal In Kuwait*”. Public Personal Management, Vol.30 (No.3).
- Kaihatu, Thomas Stefanus. dan Wahyu Astjarjo Rini. 2007. “Kepemimpinan Transformasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98 (No.1):49-61.
- Kiswari, Yuli. Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi Pegawai dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada PT.Berkah Illahi Di Kota Semarang)”. *Journal Of Management*, Vol.2 (No.2).
- MA Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. 2000. “*Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future*”, *Research. Journal of Management*, Vol. 26 (No. 3): 513-63.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Pangastuti, Ria Lestari. 2018. “Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, Vol.3 (No.1): 87-103.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior”. *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 8 (No.3): 105-111.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salwa. Dan Rinandita Wikansari. 2017. “Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada PT.Amarta Karya (Pesero) Bekasi”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vo.18 (No.2): 164-176.
- Sambung, Roby. Armanu Thoyib, Eka Afnan Troena dan Soerachman. 2012. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian Dan Profesionalisme Dosen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (Studi Pada Universitas Palangka Raya)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10 (No.1).
- Sambung, Roby. dan Iring. 2014. “Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmne Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)”. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol.3 (No.1).
- Syahril, Nuraida. dan MM. Nilam Widyarini. 2007. “Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewargaorganisasian”. *Jurnal Psikologi*, Vol.1 (No.1).
- Wahyudi, Hendri. Hj.Nurfitriyah, H.Jamal Amin. 2017. “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman”. *eJournal Administrative Reform*, 5 (1): 69-82.
- <http://raisahbrsurbakti.blogspot.com/2013/04/kontribusi-ocb-pada-tenaga-kependidikan.html> - Kamis, 11 April 2013, Kontribusi OCB Pada Tenaga Kependidikan. oleh Dra. Raisah Surbakti, MPD. Diunduh pada Sabtu, 22 Desember 2018.