

Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Rifany Kurniawan¹, Habibullah Jimad²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia
Email: ¹rifanykurniawan12@gmail.com, ²habibullah_jimad@yahoo.com

Abstrak – PT. Bintang Motor Group Area Lampung merupakan bagian dari PT. Bintang Motor Group untuk mengelola beberapa cabang di daerah Lampung yang bergerak dibidang jasa penjualan, pemeliharaan serta spare part resmi sepeda motor Honda. Saat ini persaingan industri sepeda motor semakin ketat, hal itu terlihat dari tidak tercapai target di beberapa bulan pada tahun 2022. Selain itu, permasalahan kepribadian karyawan yang kurang profesional dan komunikasi yang terhambat serta tidak mematuhi beberapa nilai-nilai atau budaya perusahaan yang mengakibatkan ketidakpuasan konsumen merupakan masalah yang juga harus dihadapi perusahaan. Output penyelesaian masalah ini dapat menjadikan karyawan menjadi pribadi yang profesional dan loyal serta patuh terhadap perusahaan. Bahkan, memberikan peran ekstra atau perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mencapai target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung. Metode penelitian kausal dan populasi penelitian berjumlah 175 orang serta sampel 122 orang. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung.

Kata Kunci: Kepribadian, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract - PT. Bintang Motor Group Area Lampung is part of PT. Bintang Motor Group to manage several branches in the Lampung area engaged in sales, maintenance and spare parts of official Honda motorcycles. Currently, the competition in the motorcycle industry is getting tighter, it can be seen from not achieving the target in several months in 2022. In addition, the problem of employee personality that is less professional and communication that is hampered and does not comply with some company values or culture that results in consumer dissatisfaction is a problem that must also be faced by the company. The output of solving this problem can make employees become professional and loyal individuals and obedient to the company. In fact, providing an extra role or *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) behavior to achieve company targets. This study aims to determine the influence of personality and organizational culture on the OCB of PT employees. Bintang Motor Group Lampung Area. Causal research methods and the study population amounted to 175 people and a sample of 122 people. The results of the study partially showed that personality variables and organizational culture had a positive and significant effect on the OCB of PT employees. Bintang Motor Group Lampung Area.

Keywords: Personality, Organizational Culture, *Organizational Citizenship Behavior*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sangat mempengaruhi bagaimana kinerja perusahaan harus melakukan penyesuaian-penyesuaian apabila tidak ingin keluar dari industri yang ada. Selain itu, Pengelolaan karyawan secara profesional juga harus dilakukan agar menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan serta keterbutuhan untuk kemajuan perusahaan (Mappamiring, et.al., 2020). Perusahaan yang tidak mampu dalam mengelola karyawan dengan profesional, maka akan kehilangan potensi mendapatkan ide strategis untuk perkembangan perusahaan. Sudut pandang seperti ini, mengubah paradigma dalam memandang karyawan yang sebelumnya sebagai Human Resource berubah menjadi Human Capital. Saat ini, agar sebuah perusahaan atau organisasi tetap eksis diperlukan juga sinergisasi dan kolaborasi. Sehingga, karyawan dipandang tidak sebagai beban dalam perusahaan tetapi sebagai investasi. Seluruh elemen dari posisi yang strategis hingga tekhnis perlu untuk membangun hubungan yang erat, sehingga satu sama lain kehadiran dirinya diperlukan oleh organisasi. Maka dari itu penting hal ini tumbuh dalam sebuah organisasi. Bahkan, pegawai tidak ragu untuk memberikan peran ekstra atau perilaku OCB kepada perusahaan, peran diluar tugas yang menjadi tanggung jawab dirinya.

Organ (2006) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku dengan sifat sukarela yang secara tidak langsung diklaim dalam sistem formal, dan secara

keseluruhan meningkatkan peran dan fungsi organisasi dengan efektif serta efisien. Perilaku yang dilakukan bukan karena *reward* yang ditawarkan perusahaan atau organisasi, tetapi dari kesukarelaan pegawai. Perilaku OCB ini memberikan dampak positif baik dalam kondisi perusahaan atau organisasi normal ataupun mengalami kendala. Contoh perilaku OCB yaitu pegawai terlibat aktif untuk mensosialisasikan atau mempromosikan produk dari perusahaan atau organisasi.

Kepribadian dan budaya organisasi yang baik merupakan indikasi dari OCB (Kholisah et.al., 2020). Senada, Menurut Nasiatin, et.al. (2020) kepribadian individu merupakan faktor penting karyawan yang akan menunjukkan OCB pegawai. Semakin positif kepribadian yang ditunjukkan maka semakin berpotensi munculnya perilaku OCB dari pegawai, sehingga keefektifan organisasi semakin meningkat. Menurut McCrae & Costa (1991) dalam Han, J. (2020) mengartikan bahwa kepribadian adalah sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu yang akan membentuk kecenderungan secara konsisten dari pikiran, perasaan, dan bersikap, umumnya aktivitas keseharian dan khususnya dalam bekerja.

Budaya organisasi yang positif akan menjadi stimulus terhadap kepastian kepada pegawai dan organisasi untuk berkembang bersama. Winarsih & Riyanto (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan sistem berbagi makna yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dan semakin kuat budaya organisasi akan memberikan stabilitas organisasi. Denison, et.al (2006) mengatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebuah model yang berorientasi bagaimana karyawan dapat memahami visi misi mereka, kemudian melihat nilai-nilai, proses, dan sistem serta tujuan organisasi sesuai dengan visi misi mereka, sehingga mereka turut aktif menggerakkan organisasi serta mencapai tujuannya.

PT. Bintang Motor Group Area Lampung merupakan bagian PT. Bintang Motor Group yang mengelola beberapa cabang di daerah Lampung yang bergerak di bidang jasa penjualan, *service*, dan penjualan *spare part* khusus sepeda motor Honda. Fenomena yang dihadapi perusahaan saat ini tidak tercapainya target penjualan di beberapa bulan pada tahun 2022. Selain itu, permasalahan kepribadian karyawan yang kurang profesional dan komunikasi yang terhambat serta tidak mematuhi beberapa nilai-nilai atau budaya perusahaan yang mengakibatkan ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan merupakan masalah yang juga harus dihadapi perusahaan.

2. METODE

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Motor Group Area Lampung yang berlokasi di daerah Bandar Lampung, Lampung Timur, dan Tanggamus.

2.2. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal. Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) penelitian kausal merupakan penelitian dengan tujuan menguji apakah sebuah variabel mampu merubah variabel lain atau tidak, sehingga dapat menjelaskan satu atau lebih banyak faktor yang menyebabkan masalah.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data penelitian yang didapatkan dari tempat penelitian yang dilakukan secara langsung (Sekaran & Bougie, 2017). Data primer yang diperoleh yaitu melalui kuesioner yang diberikan dan dikumpulkan kembali responden. Data Sekunder memiliki fungsi untuk melengkapi data primer yang diperoleh (Sugiyono, 2016)

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2018:117). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah

karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung yang berjumlah 175 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 122 orang

2.4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan dalam analisis data, yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + \alpha + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Organizational Citizenship Behavior

X1 : Kepribadian

X2 : Budaya Organisasi

b1, b2 : Nilai variabel

α : Nilai Konstanta

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengolahan Data

a. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji kevalidan terhadap kuesioner diuji menggunakan *Kaiser-Meyer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan ketentuan $> 0,5$. Hasil uji reliabilitas setiap item dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

NO.	VARIABEL	LOADING FACTOR	CROANBACH ALPHA
1	Kepribadian (X1)	0,783	0,784
2	Budaya Organisasi (X2)	0,808	0,803
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,813	0,692

b. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan data penelitian berdistribusi normal dengan angka sebesar 0,082 atau $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan data dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan uji regresi sederhana yang dilakukan, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji T
Variabel Kepribadian Terhadap OCB
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	38.303	3.439		11.138	.000
	Kepribadian	.520	.087	.481	6.013	.000

a. Dependent Variable: OCB

Tabel 3
Hasil Uji T
Variabel Budaya Organisasi Terhadap OCB
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	33.293	3.119		10.674	.000
	Budaya Organisasi	.545	.066	.601	8.248	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta dan koefisien variabel kepribadian (X1) masing-masing sebesar 38.303 dan 0,481. Sedangkan, nilai konstanta dan koefisien variabel budaya organisasi masing-masing sebesar 33.293 dan 0,601. Sehingga diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 38.303 + 0,481X1 + 33.293 + 0,601X2$$

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada pengolahan data dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS Versi 26 terlihat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,008 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dan t hitung sebesar 6.013 ($t_{\text{hitung}} = 6.013 > t_{\text{tabel}} = 1.979$), sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung. Sehingga, hipotesis pertama didukung. Hasil penelitian ini hampir senada dengan penelitian dari Singh, et.al (2019) dan Pletzer, et.al (2021) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepribadian memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi karyawan dalam bekerja, maka sangat penting untuk menjaga dan mengelola kepribadian karyawan agar bertindak profesional dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban dirinya. Sehingga, dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, selain tercapainya kinerja yang diharapkan tetapi juga dapat meningkatkan potensi memberikan peran ekstra atau perilaku OCB untuk mencapai target PT. Bintang Motor Group Area Lampung secara umum.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada pengolahan data dan uji parsial (uji t) dengan aplikasi SPSS Versi 26 dapat dilihat tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,000 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) dan t hitung sebesar 8.248 ($t_{\text{hitung}} = 8.248 > 1.979 =$), sehingga secara mudah dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung. Sehingga hipotesis kedua didukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Moshi (2020) dan Denison (2006) yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Walaupun terdapat perbedaan terkait dimensi mana yang memiliki pengaruh kuat dan lemah.

Budaya organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga penting untuk memperhatikan nilai-nilai dan budaya perusahaan. salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendukung budaya organisasi perusahaan yang baik adalah melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi sebagai langkah solutif untuk menyelesaikan permasalahan yang bervariasi. Sehingga, PT. Bintang Motor Group Area Lampung dapat terus bertahan ditengah persaingan dan tantangan yang ada.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan tentang pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepribadian dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Bintang Motor Group Area Lampung. Sehingga, semakin baik kepribadian karyawan, maka semakin besar potensi karyawan memberikan peran ekstra atau perilaku OCB terhadap perusahaan. seperti itu juga, budaya organisasi apabila semakin baik, maka semakin besar potensi karyawan memberikan peran ekstra atau perilaku OCB terhadap perusahaan.

REFERENCES

- Denison, D., Janovics, J., & Young, J. (2006). *Diagnosing Organizational Cultures : Validating a Model and Method*. *Measurement*, 304(January), 1–36.
http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_VValidity.pdf
- Han, J. H. (2020). *The effects of personality traits on subjective well-being and behavioral intention associated with serious leisure experiences*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 167–176.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.167>
- Kholisah, I. N., Sampeadi, S., & Apriono, M. (2020). *The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember*. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 72.
<https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.10963>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in the company. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 237–248.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Moshi, T. M. (2020). *Influence of Organization Culture on Employees Performance at The High Court of Tanzania*. (Disertasi Magister, Mzumbe University, 2020) Diakses dari http://scholar.mzumbe.ac.tz/bitstream/handle/11192/4733/MBA-CM-DCC_Jesca%20Moshi_2020.pdf?sequence=1
- Nasiatin, T., Sumartini, R., & Purwanto, A. (2020). *European Journal of Molecular & Clinical Medicine Effect Of Knowlegde Sharing, Leader Member Change, Organizational Citizenship Behaviour To Hospitals Performance*. 07(07).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA : Sage Publications, Inc.



- Pletzer, J. L., Ostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2021). *HEXACO Personality and Organizational Citizenship Behavior: A Domain- and Facet-Level Meta-Analysis*. *Human Performance*, 34(2), 126–147. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1891072>
- Sekaran, U., & Bougie, R.. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Singh, G., Kumar, S., & Ahlawat, P. (2019). *Effects of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior of Private Bank Employees*. *IJMRS's International Journal of Management Sciences*, 07(01), 1–9.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RD
- 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>