

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) WILAYAH BEKASI

Lies Kantinia Rohma

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
Kantinaliez@gmail.com

Alex Zami

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
alexzami@yahoo.co.id

ABSTRACT: *In this research is studied the influence of organizational culture on personality and Organizational Citizenship Behavior(OCB) to the employees of PT. POS INDONESIA (Persero) BEKASI AREA. The independent variables in this study is the personality and culture of the organization, while the dependent variable Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study aims to determine the effect of personality and organizational culture both partial and together the Organizational Citizenship Behavior (OCB) to the employees of PT. POS INDONESIA (Persero) BEKASI AREA.*

The method used in this research is descriptive and verification methods. Given a population of 60 people, the method use disproportional random sampling. Methods of data analysis using SPSS software Ver. 21:00.

The results of this study prove either partially or jointly personality and organizational culture positive and significant impact on Organizational Citizenship Behavior, where $F_{hitung} 9.295 > F_{tabel} 3.16$ and a significance level of $0.000 < 0.05$ so the research hypothesis H1, H2 and H3 accepted, it is also supported by the R-square value of 24.6%. It shows the contribution of personality and influence of organizational culture on Organizational Citizenship Behavior at 24.6%.

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

PENDAHULUAN

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan The World Borderless atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pasar tenaga kerja di Indonesia harus memiliki SDM yang mampu bersaing di era global saat ini. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan tiang pondasi dari organisasi tersebut.

Kegiatan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Organisasi wajib menciptakan

kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi sumber daya manusianya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dinamika kerja dalam organisasi akhir-akhir ini di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara team (*work team*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota bekerja dalam tim (*work team*). Kesulitan bekerja dalam tim terutama dialami oleh banyak karyawan di negara-negara barat, karena budaya nasional mereka yang sangat individualistik. Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai nilai kolektivistik tinggi dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem kerja tim berkembang dengan baik di Indonesia.

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 adalah perilaku positif dari karyawan dimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaannya sendiri yang muncul tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa pengaruh imbalan apapun. 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. Karyawan yang memiliki OCB tentunya memberi kontribusi melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak menunjukkan sikap *ekstra role* pastinya karyawan tersebut tidak mengindikasikan terciptanya OCB pada diri mereka. OCB mengidentifikasikan bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Kepribadian individu merupakan prediktor yang memainkan peranan penting pada seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi OCB dari sisi organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi (*organizational culture*). Salah satu bagian dari organisasi yang mutlak mengikuti perubahan adalah budaya organisasi. Didalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan (Wibowo, 2012). Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2006). Karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dengan menjunjung tinggi pedoman budaya etika bisnis dan tata perilaku (*code of conduct*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), bertujuan untuk mengidentifikasikan nilai-nilai dan standar etika selaras dengan Visi dan Misi perusahaan dan menjabarkan Tata Nilai sebagai landasan etika yang harus diikuti oleh insan POS INDONESIA dalam melaksanakan tugas. Perilaku ini

merupakan hal yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, dimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berkontribusi positif pula pada pencapaian tujuan perusahaan. Bagi karyawan sendiri OCB akan meningkatkan hubungan antar karyawan. OCB merupakan perilaku positif yang baik untuk perusahaan. PT. POS INDONESIA yang merupakan perusahaan yang telah lama beroperasi dan telah beberapa kali mengalami perubahan.

Rumusan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI?
3. Apakah ada pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI.

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI.

Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 150 orang dan sampel 60 orang. Metode penetapan sampel dengan rumus solvin, metode penarikannya dengan menggunakan propotional random sampling, dan metode analisis data menggunakan software SPSS Ver. 21.00.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Landasan Terori

Menurut Organ (1988) dalam Purba dan Ali Nina Liche Seniati (2004:106), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

OCB mempunyai lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy* dan *sportmanships*.

1. *Altruism*, perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
3. *Civic virtue*, perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
4. *Courtesy*, perilaku berbuat baik kepada orang lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. *Sportmanships*, perilaku yang menunjukkan seseorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil.

Menurut Sloot mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan
5. Masa kerja
6. Jenis Kelamin

Kepribadian (Personality) adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Lima dimensi kepribadian menurut Costa dan McCrae (1980) yaitu :

1. *Extraversion* (Tingkat Keluasan dan Kenyamanan dalam Interaksi), dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain.
2. *Agreeableness* (Tingkat Persetujuan), dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan
3. *Conscientiousness* (Tingkat Keseriusan dan Kesadaran), dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih
4. *Emotional stability* (Stabilitas emosi), dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress.
5. *Openness to Experience* (Tingkat Keterbukaan), dimensi ini merupakan pengelompokan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian, diantaranya :

- a. Faktor Biologis
- b. Faktor Geografis
- c. Faktor Kebudayaan
- d. Faktor Pengalaman Kelompok

e. Faktor Pengalaman Unik.

Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi (*Organizational Culture*) merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi (*Organizational Culture*) dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Menurut Robbins (2007), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

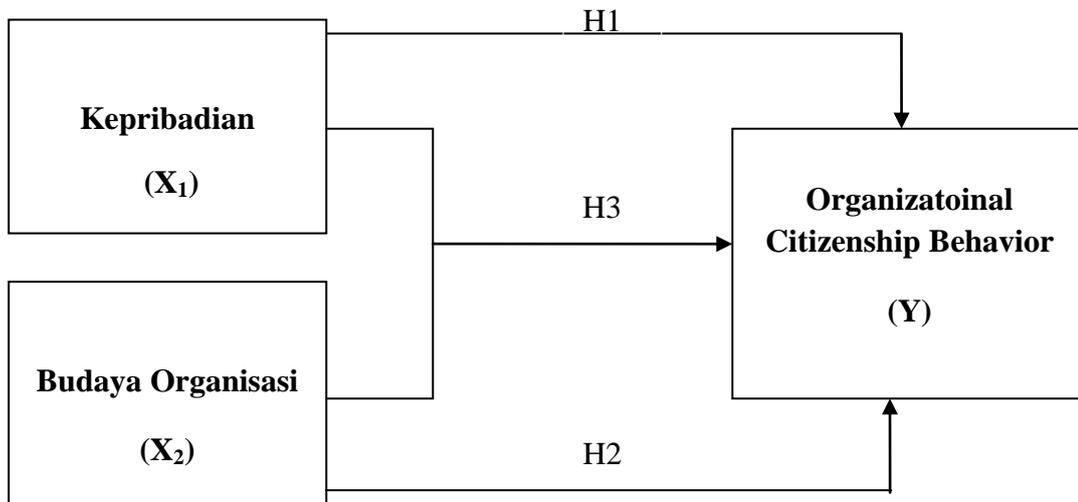
Penelitian Terdahulu

1. Menurut Nuraida Syahril dan MM. Nilam Widyarini (Desember 2007) tentang " Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional dan Prilaku Kewargaorganisasian " menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
2. Menurut Yohanas Oemar (Maret 2013) tentang " Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB " menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan mengenai kepribadian, budaya organisasi dan OCB di atas, maka kerangka berpikir dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1
Desain Penelitian



Variabel bebas : X₁ = Kepribadian
X₂ = Budaya Organisasi
Variabel terikat : Y = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

H1 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

H3 : Kepribadian dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

METODE

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian kuantitatif, Hasil pengukuran variable dioperasionalkan dengan memakai instrument. Teknik pengumpulan data dengan

kuesioner dan instrument penelitian berupa angket (Sugiyono, 2008 : 8). Kuesioner berupa pertanyaan yang disusun berdasarkan definisi variabel bebas (Kepribadian dan Budaya Organisasi) dan variabel terikat (OCB) dan penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2005:90) ,” Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT.POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI yaitu sebanyak 150 orang dan dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel hanya berjumlah 60 orang.

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI berjumlah 60 orang. Peneliti membagikan 60 kusioner dan semua kusioner terisi dengan baik dan layak untuk diuji. Komposisi responden berdasarkan jumlah data tersebut terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja yang akan diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	55%
	Perempuan	27	45%
Usia	20 - 35 tahun	37	62%
	35 - 45 tahun	13	22%
	>45 tahun	10	16%
Tingkat Pendidikan	SLTA	36	60%
	Diploma	14	24%
	S1	10	16%
Lama Bekerja	1 - 2 tahun	10	17%
	2 - 4 tahun	22	37%
	4 - 6 tahun	9	15%
	>6 tahun	19	31%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI adalah laki-laki sebanyak 33 orang (55%) dan perempuan sebanyak 27 orang (45%). Tingkat pendidikan didominasi dengan karyawan lulusan SLTA sebanyak 36 orang (60%), dilanjutkan dengan lulusan Diploma sebanyak 14 orang (24%), serta lulusan S1 sebanyak 10 orang (16%). Sedangkan pada kategori lama bekerja lebih dominan dengan karyawan yang bekerja selama 2 - 4 tahun sebanyak 22 orang (37%), dilanjutkan dengan lama bekerja >6 tahun sebanyak 19 orang (31%), kemudian lama bekerja 1 - 2 tahun sebanyak 10 orang (17%) dan lama bekerja selama 4 - 6 tahun sebanyak 9 orang (15%).

Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan - pertanyaan apa yang terkait dengan elemen - elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Variabel Dependen / Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku tambahan yang bersifat positif dimana karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaan *extra* tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa mengharapkan imbalan yang akan meningkatkan produktivitas kinerja. Untuk mengukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat digunakan lima dimensi yaitu :

1. *Altruism*, perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.
3. *Civic virtue*, perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
4. *Courtesy*, perilaku berbuat baik kepada orang lain dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. *Sportmanships*, perilaku yang menunjukkan seseorang yang tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil.

Kepribadian (Variabel Bebas / X₁)

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dalam bentuk sikap, perilaku, dan tindakan yang bersifat dinamis dan tersembunyi dalam diri seseorang. Untuk mengukur kepribadian digunakan lima dimensi yaitu :

1. *Extraversion* (Tingkat Keluasan dan Kenyamanan dalam Interaksi), dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain.
2. *Agreeableness* (Tingkat Persetujuan), dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan
3. *Conscientiousness* (Tingkat Keseriusan dan Kesadaran), dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih
4. *Emotional stability* (Stabilitas emosi), dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress.
5. *Openness to Experience* (Tingkat Keterbukaan), dimensi ini merupakan pengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru.

Budaya organisasi (Variabel Independen / X₂)

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh para anggota.

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi oarang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

Alat ukur penelitian

Agar dapat diolah operasional variabel memerlukan alat ukur. Alat ukur penelitian yang digunakan adalah dengan pemberian skor dengan menggunakan 5 skala likert dari tiap-tiapjawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Pemberian skor dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Ragu-ragu (RG) | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data-data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Di dalam melakukan pengolahan data penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu software SPSS (*Statistical Program of Social Science*) versi 21.00 dengan nilai signifikansi yang ditetapkan α sebesar 5%. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, berupa:

Uji Kualitas Data**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:45).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006:41). Menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2006:42). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60. Sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 maka instrumen penelitian dari konstruk tersebut tidak *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006 : 92), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006 : 93), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinearan pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bX +$

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Bentuk persamaan regresi multiple dengan 2 variabel bebas adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$

Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda

Uji t

Untuk menguji hipotesis bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen digunakan uji t.

Uji F

Untuk menguji hipotesis bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y secara bersama-sama digunakan uji F.

Koefisien Determinasi

Untuk menyatakan besar kecilnya sambungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi (Riduwan, 2005 : 136) sebagai berikut:

$$KP1 = (r_{x_1 y})^2 \cdot 100\%$$

$$KP2 = (r_{x_2 y})^2 \cdot 100\%$$

$$KP3 = (R)^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

KP : Nilai koefisien determinasi

R : Nilai koefisien korelasi sederhana

R^2 : Nilai koefisien korelasi ganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen antara kepribadian (X_1), budaya organisasi (X_2) dan Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian, Budaya Organisasi dan OCB

No	Variabel	Rentang Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepribadian	0,485 - 0,895	Valid
2	Budaya Organisasi	0,367 - 0,892	Valid
3	OCB	0,637 - 0,870	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Tabel di atas diketahui nilai korelasi setiap instrumen penelitian $> 0,254$ jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas antara kepribadian (X_1), budaya organisasi (X_2) dan Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian, Budaya Organisasi dan OCB

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kepribadian	0,954	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,947	Reliabel
3	OCB	0,957	Reliabel

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi $> \alpha (> 0,05)$, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Normalitas Variabel Kepribadian, Budaya Organisasi dan OCB

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepribadian	Budaya_Or ganisasi	OCB
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,27	55,78	49,45
	Std. Deviation	14,548	14,449	12,821
	Absolute Differences			
Most Extreme Differences	Positive	,076	,084	,081
	Negative	,067	,084	,081
		-,076	-,077	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,588	,652	,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,879	,789	,829

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Penjelasan Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov:

- Kepribadian (X_1) . Sig = 0,879 > 0,05
Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas kepribadian lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa kepribadian merupakan data berdistribusi normal.
- Budaya Organisasi (X_2) . Sig = 0,789 > 0,05
Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas budaya organisasi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan data berdistribusi normal.
- OCB (Y) . Sig = 0,829 > 0,05
Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas OCB lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa OCB merupakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Asumsi Multikolinearitas disebabkan suatu keadaan dimana variabel-variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lainnya, jika koefisien korelasi diantara variabel independen kurang dari 0,80 membuktikan tidak ada multikolinearitas yang ekstrim.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

Model		Budaya_ Organisasi	Kepribadian
1	Correlations	Budaya	1,000
		Organisasi	-,076
		Kepribadian	1,000
	Covariances	Budaya	,010
		Organisasi	-,001
		Kepribadian	,010

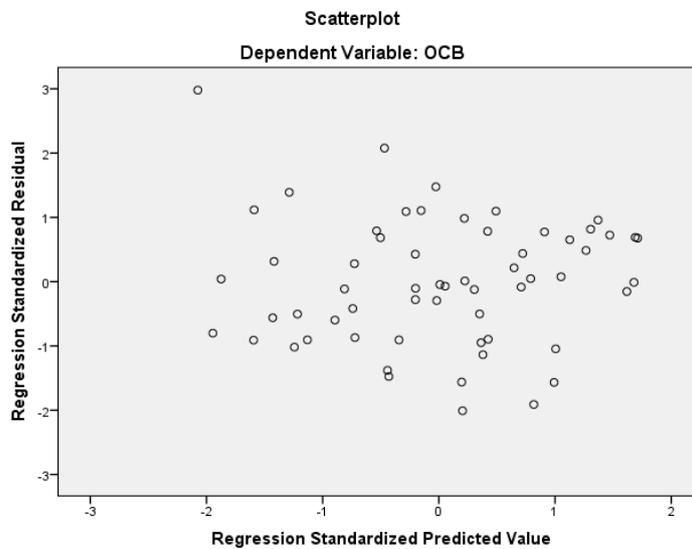
a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
Sumber : Kuesioner (data diolah)

Terlihat dalam tabel di atas koefisien korelasi antara variabel Kepribadian dan Budaya Organisasi sebesar $-0,076 < 0,80$ Jadi asumsi tidak terjadi multikolinearitas dipenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengambilan kesimpulan pada Uji Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplots of residuals*. Jika dalam regresi grafik *scatterplots of residuals* tidak membentuk polatertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis), maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Kuesioner (data diolah)

Teknik Analisis Data

Hasil analisis regresi linear sederhana kepribadian terhadap OCB dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel. 6
Regresi Sederhana X_1 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,884	6,382		5,309	,000
	Kepribadian	,277	,110	,314	2,518	,015

Dependent Variable: OCB

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 33,884 + 0,277 X_1$$

Keterangan :

$$\hat{Y} = \text{OCB}$$

$$X_1 = \text{Kepribadian}$$

Hasil analisis regresi linear sederhana budaya organisasi terhadap OCB dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Regresi Sederhana X_2 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,326	6,131		4,783	,000
	Budaya Organisasi	,361	,106	,407	3,389	,001

Dependent Variable: OCB

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 29,326 + 0,361 X_2$$

Keterangan :

$$\hat{Y} = \text{OCB}$$

X_2 = Budaya Organisasi

Hasil analisis regresi linear ganda kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8
Regresi Linear Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap OCB (ganda)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,271	7,906		2,058	,044
1 Kepribadian	,251	,102	,285	2,469	,017
1 Budaya Organisasi	,342	,102	,385	3,338	,001

Dependent Variable: OCB

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 16,271 + 0,251 X_1 + 0,342 X_2$$

Keterangan :

$$\hat{Y} = \text{OCB}$$

X_1 = Kepribadian

X_2 = Budaya Organisasi

Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda

Uji t

Untuk menguji hipotesis bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y digunakan uji t. Hasil perhitungan uji t variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji t
X₁, X₂ dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,271	7,906		2,058	,044
1 Kepribadian	,251	,102	,285	2,469	,017
Budaya Organisasi	,342	,102	,385	3,338	,001

Dependent Variable: OCB

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Uji F

Untuk menguji hipotesis bahwa variabel X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap variabel Y secara bersama-sama digunakan uji F.

Hasil perhitungan uji F variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Uji F
X₁, X₂ dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2385,261	2	1192,631	9,295	,000 ^b
	Residual	7313,589	57	128,309		
	Total	9698,850	59			

Dependent Variable: OCB

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepribadian

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Menghitung nilai statistik uji F

$$F_{hitung} = \frac{SS_{Reg}/(k-1)}{SS_{Res}/(n-k-1)} = \frac{2385,261/2}{7313,589/47} = 9,295$$

Berdasarkan hal tersebut bahwa $F_{hitung} 9,295 > F_{tabel} 3,16$, artinya secara berganda ada pengaruh yang signifikan kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB, dengan demikian hipotesis penelitian H3 yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara kepribadian dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap OCB" **diterima**.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Koefisien Variabel Kepribadian, Budaya Organisasi dan OCB

No	Variabel	R Square	Presentase
1	Kepribadian terhadap OCB	0,099	9,9%
2	Budaya Organisasi terhadap OCB	0,165	16,5%
3	Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap OCB	0,246	24,6%

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antra variabel kepribadian terhadap OCB dimana R square sebesar 0,099 atau 9,9%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh kepribadian terhadap OCB hanya 9,9% sedangkan sisanya 90,1% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antra variabel budaya organisasi terhadap OCB dimana R square sebesar 0,165 atau 16,5%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap OCB sebesar 16,5% sedangkan sisanya 83,5% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antra variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB dimana R square sebesar 0,246 atau 24,6%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB sebesar 24,6% sedangkan sisanya 75,4% merupakan pengaruh faktor lainnya yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh peneliti mengenai pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT.POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama kepribadian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien regresi 0,277 dan nilai t_{hitung} 2,518 ($t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,001) dan taraf signifikan 0,015 ($sig \leq 0,005$).
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien regresi 0,361 dan nilai t_{hitung} 3,389 ($t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,001) dan taraf signifikan 0,001 ($sig. \geq 0,005$).
3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga kepribadian dan budaya organisasi bersama-sama terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan F_{hitung} 9,295 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 3,16) dan taraf signifikan 0,000 ($sig \leq 0,005$) dengan KD (Koefisien Determinasi) R^2 sebesar 24,6% yang menunjukan bahwa

kontribusi variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar 24,6%. Artinya kontribusi variabel kepribadian dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) WILAYAH BEKASI cukup rendah karena hanya 24,6% sedangkan sisanya 75,4% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan, kesimpulan dan beberapa keterbatasan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini (kepribadian dan budaya organisasi) agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena berdasarkan hasil penelitian variabel bebas yang diteliti hanya berkontribusi sebesar 24,6% berarti masih ada kontribusi sebesar 75,4% dari faktor-faktor lain diluar penelitian dan diharapkan peneliti dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar agar hasil dapat digeneralisasi dan lebih akurat.
2. Bagi manajemen perusahaan PT.POS INDONESIA (Persero) khususnya untuk Wilayah Bekasi disarankan agar lebih memaksimalkan peran Organizational Citizenship Behavior (OCB). Maka dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru agar lebih memfokuskan kepada tingkat kepribadian yang lebih baik dengan melakukan test personality (kepribadian) dengan tetap memperhatikan nilai & norma budaya organisasi yang berlaku dan diterapkan dalam organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika Kusuma Wardani & Miftahun Ni'mah Suseno 2012. *Faktor Kepribadian dan Organization Citizenship Behavior pada Polisi Pariwisata Yogyakarta*. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Jurnal Humanitas
- Azhar Karim. 2010. *Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmiah Vol. 13, No. 1
- Bateman, A.M. dan Jansen, M.L., 1983, *Economic Mineral Deposit 3rd Edition*, John Wiley and Sons Inc., New York.
- Boorman, Walter C, 2004. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motifasi terhadap Organization Citizenship Behavior. The Concept of Organizational Citizenship*.
- Dyne, L.V. & Ang, S. 1995. *Organizational Citizenship Behavior Of Contingent Workers in Singapore*. Academy Of Management Journal, Vol .4
- Dyah Puspita Rini, Rusdarti dan Suparjo. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal ILMIAH Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol.1, No. 1
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerrold. S. 1990. *Comprehensive Stress Management*. ed. Mc Grew-Hill Inc. New York
- Haq Irfa Ziaul. 2012. *Organizational Citizenship Behavior. Education Policy Analysis Archives*,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Chourmain. 2008. *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta : Al-Haramin Publishing House.
- Judge, Bono, Erez, dan Locke. 2008. *Core Self Evaluations and job and life satisfaction: The Role of Self concordance and Goal Attainment*. Journal of Applied Psychology.
- Khan, Muhammad Rashid, 2012, *The Impact Of Organizational Commitment On Employee Job Performance*. European Journal of Sciences, Vol. 15, No. 3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Cipta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison, G., Guoyi, D., dan Jaireth, S., 1995, *Textural Zoning in Epithermal Quartz Veins*, Klondike Exploration Services.
- McClelland, David. 2005. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Nuraida Syahril, MM. Nilam Widyarini. 2007. *Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional dan Prilaku Kewargaorganisasian*. Universitas Gunadharma. Jurnal Psikologi Volume 1, No.1
- Organ, D. W. 1998. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books.
- Purba, Debora Alfina, dan Ali Nina Liche Seniati . 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Vol. 8 No. 3.
- Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani, Krishna Agung Santosa, 2007. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi : Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. KINERJA, Volume 11, No.1, Fakultas Peternakan Universitas Gadjah Mada
- RianAsri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia . Jakarta
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Salemba Empat,
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Smith, A. 1983. *Organization Citizenship Behavior: Its nature and antecedents*. Journal Of Applied Psychology, 68(4), 653-663.

- Sri Rahayu dan Hasan Abdul Rozak. *Pengaruh Kepribadia dan Pemberdayaan terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu UNISBANK.
- Tika, M. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*. Bandung: PT Setia Purna Inves.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
www.Posindonesia.co.id
- Yuniar, I.G.A.A.Y, Nurtjahjanti, H., dan Rusmawati, D. 2011, "*Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali*", Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1.
- Yohanes Oemar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11, No. 1