



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bhumi Merapi Agrowisata)

Rahmawati Riantisari¹
Arifin²
Farruk Rastha Pradipta³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

E-mail: farrukrastha115@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 9 Maret 2021 Revisi: 27 Mei 2021 Terbit: 18 Juni 2021	
Keywords: job satisfaction, personality, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB), causal relationships, path analysis	<i>This study aims to determine the effect of job satisfaction and personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with organizational commitment as a mediating variable: a case study on PT. Bhumi Merapi Agrowisata (2019). This study uses a causal relationship, while the analytical tool used is path analysis. Data taken through the distribution of questionnaires given to all employees of PT. Bhumi Merapi Agrowisata totaling 30 people. The results showed that job satisfaction has a positive effect on OCB, job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, personality has a positive effect on OCB, personality has a positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a negative effect on OCB and organizational commitment is a mediating variable of the effect of job satisfaction and personality on OCB. As an improvement effort, it is suggested by PT. Bhumi Merapi Agrowisata to enhance OCB behavior, it is suggested to pay more attention to the organizational commitment of its employees through providing job satisfaction.</i>

PENDAHULUAN

Industri jasa merupakan industri yang menghasilkan suatu bentuk produk yang tidak berwujud atau intangible, serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu (Kotler, 2008). Industri jasa yang saat ini cukup menjadi perhatian Indonesia adalah jasa yang bergerak di bidang pariwisata. Salah satu kota pilihan wisatawan yang dikunjungi di Indonesia adalah Yogyakarta. Seperti dikutip dari data Dinas Pariwisata DIY 2018, yang menunjukkan peningkatan animo kunjungan masyarakat ke tempat-tempat wisata DIY. diketahui bahwa selama lima tahun terakhir, total kunjungan wisatawan ke tempat rekreasi di DIY mengalami peningkatan dari tahun 2014-2018 dari 16.251.170 pada tahun 2014 kemudian terus mengalami peningkatan menjadi 26.515.788 wisatawan, yang terdiri dari wisatawan

nusantara dan mancanegara. Termasuk Sleman, sebagai salah satu daerah di wilayah DIY juga mengalami peningkatan total kunjungan wisatawan dengan rata-rata presentase perubahan sebesar 21,9%.

Peningkatan tersebut tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten yang dapat memberikan pelayanan yang baik untuk wisatawan yang berkunjung tersebut. Termasuk juga sumber daya manusia PT. Bhumi Merapi Agrowisata. Namun sayangnya, SDM yang dimiliki PT. Bhumi Merapi Agrowisata tidak di-manage dengan baik. Sebagaimana ditunjukkan dengan banyaknya perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi seperti, sering terjadi permasalahan-permasalahan interpersonal yang mengakibatkan hubungan antar karyawan menjadi kurang baik, karyawan bekerja hanya sesuai dengan job desc dan tidak mau membantu karyawan lain yang tidak sesuai dengan job desc mereka, dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hal tersebut mengindikasikan OCB di PT. Bhumi Merapi Agrowisata rendah. Ketika OCB rendah karyawan akan bekerja kurang maksimal. Salah satu ide penelitian yang penting adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Penelitian sebelumnya yang pernah mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB telah dilakukan oleh mengungkapkan faktor yang mempengaruhi OCB yaitu gender, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Prabandewi, 2016). Kemudian penelitian lain menemukan faktor yang mempengaruhi OCB yaitu komunikasi interpersonal, komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Anam, 2017). Sementara penelitian yang berbeda, mengemukakan bahwa faktor kepuasan kerja bisa berpengaruh tetapi secara tidak langsung terhadap OCB yaitu melalui komitmen organisasi (Saepudin, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa selain faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, faktor komunikasi interpersonal dan gender juga berpengaruh terhadap OCB. Dari sejumlah faktor-faktor tersebut yang masih menarik untuk diteliti yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian.

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi, penelitian sebelumnya yang mencoba mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, menemukan kepribadian, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap OCB (Ariance, 2017). Artinya kepribadian yang baik, kepemimpinan dan budaya organisasi yang semakin baik, maka akan terbentuk perilaku OCB yang baik juga. Kemudian penelitian yang menemukan faktor yang mempengaruhi OCB yaitu servant leadership dan kepribadian (Maris, 2015). Kepemimpinan yang dapat melayani bawahannya akan membentuk perilaku OCB. Sementara, person organization fit dan personality merupakan faktor yang berpengaruh terhadap OCB melalui organizational commitment (Aussy, 2017). Dari sejumlah faktor kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, servant leadership dan person organization fit. Faktor yang masih layak untuk diteliti kembali yaitu kepribadian karena, masih terdapat perbedaan hasil penelitian.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, maka penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Bhumi Merapi Agrowisata dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan PT. Bhumi Merapi Agrowisata.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi (Sule, 2018). OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan

produktivitas individual karyawan (Titisari, 2018). OCB merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi.

Kepuasan Kerja

Beberapa pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan sudut pandang yang berbeda-beda dan dapat saling melengkapi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edison, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2016).

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kepribadian

Kepribadian atau *personality* menurut “*personality is the relatively enduring pattern of thoughts, emotion, and behaviors that characterize a person, along with the psychological processes behind those characteristic*” atau kepribadian adalah pola pikir, emosi, dan perilaku yang relatif bertahan lama yang menjadi ciri-ciri seseorang (McShane dan Von Glinow, 2015). Kepribadian atau *personality* merupakan kombinasi dari pikiran, emosi, dan perilaku yang dimiliki oleh individu yang membuat dirinya menjadi unik. Kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku (Wibowo, 2019).

H3: Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

H4: Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Komitmen adalah suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi, sehingga kebijakan yang baik harus lahir dari sebuah komitmen.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

H6: Kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H7: Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hubungankausal atau *causal study*. Hubungan kausal dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepribadian terhadap OCB, pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB serta pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Kemudian untuk pengaruh mediasinya yaitu OCB karyawan diduga dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung oleh variabel kepuasan kerja dan variabel kepribadian. Pengaruh secara langsung dan tidak langsung tersebut dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan kuisioner untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi dengan menggunakan skala likert. Kuisioner yang sudah terkumpul kemudian, dilakukan uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan 2 pengestimasi model yaitu model struktural 1= $r_{AC} A + r_{BC} B + e_C$ dan model struktural 2= $D = r_{AD} A + r_{BD} B + r_{CD} C + e_D$. Dimana A= Kepuasan kerja, B = Kepribadian, C = Komitmen organisasi dan D= OCB. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik, uji statistik dan uji sobel yang digunakan untuk menguji pengaruh mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja, kepribadian, komitmen organisasi dan OCB, dari semua pernyataan 1 sampai dengan 49 dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,361 (n=30).

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel, karena berdasarkan perhitungan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,755 lebih besar dari 0,60 (0,755>0,60), Wiyono (2011).

Tabel 1 Estimasi Model Struktural 1

Hasil	Kepuasan Kerja (A)	Kepribadian (B)	Komitmen Organisasi (C)
Koefisien Jalur Beta	0,385	0,592	-0,355
p value	0,019	0,001	0,034
t hitung	2,492	3,846	-2,232
F hitung		8,553	
Adjusted R ²		0,439	

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian kepribadian didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,745 lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian komitmen organisasi didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,789 lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian OCB didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,731 lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis pengestimasi model struktural 1 = $r_{AC} A + r_{BC} B + e_C$, sebagai berikut:

Tabel 2 Estimasi Model Struktural 2

Hasil	Kepuasan Kerja (A)	Kepribadian (B)
Koefisien Jalur Beta	0,499	0,367
p value	0,002	0,017
t hitung	3,464	2,546
F hitung		15,507
Adjusted R ²		0,500

Hasil estimasi model strukturalnya yaitu $C = 0,499 A + 0,376 B + e$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efek langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,499 atau 49,9% dengan *p value* sebesar 0,002 dan nilai *t* hitung sebesar 3,464. Kepribadian dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan efek langsung sebesar 0,367 atau 36,7%, *p value* sebesar 0,017 dan nilai *t* hitung sebesar 2,546. Kemudian, kepuasan kerja dan kepribadian dapat berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai *F* hitung sebesar 15,507. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,500 atau 50% berarti bahwa kepuasan kerja dan kepribadian memengaruhi komitmen organisasi sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil estimasi model struktural 2 $D = r_{AD} A + r_{BD} B + r_{CD} C + e_D$ sebagai berikut:

Hasil estimasi model strukturalnya $D = 0,385 A + 0,592 B - 0,355 C + e$ efek langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,385 dengan *p value* sebesar 0,019 dan *t* hitung sebesar 2,492. Kepribadian dapat berpengaruh terhadap OCB dengan efek langsung sebesar 0,592 atau 59,2%, *p value* sebesar 0,001 dan nilai *t* hitung sebesar 3,846. Kemudian, komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap OCB, dengan efek langsung sebesar 0,355 atau 35,5% , *p value* sebesar 0,034 dan *t* hitung sebesar -2,232. Kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap OCB dengan nilai *F* hitung sebesar 8,553. Adapun nilai Adjusted R^2 sebesar 0,439 atau 43,9% berarti bahwa kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebesar 43,9% dan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mendasar pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan nilai *p* 2 sisi (*two tailed*) (Sugiyono, 2017). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai perhitungan KS lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P
Kepuasan Kerja	0,704	0,704
Kepribadian	0,818	0,516
Komitmen Organisasi	1,004	0,226
OCB	0,913	0,375

Hasil Kolmogorov-Smirnov dengan uji *p* 2 sisi dari masing-masing variabel kepuasan kerja, kepribadian, komitmen organisasi dan OCB ditemukan hasil nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka, data dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model pengujian yang dilakukan yaitu jika nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Kepuasan Kerja	1,757
Kepribadian	1,371
Komitmen Organisasi	1,980

Ditemukan hasil bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi kurang dari 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Linieritas

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikan linearity kurang dari 0,05 maka terjadi hubungan yang linear antar variabel.

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

Independen	Dependen	Sig. Linearity
Kepuasan Kerja	OCB	0,003
Kepribadian	OCB	0,000
Komitmen Organisasi	OCB	0,047
Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	0,000
Kepribadian	Komitmen Organisasi	0,037

Berdasarkan tabel diatas, hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen terbukti linier dengan nilai Sig. Linearity kurang dari 0,05.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kriteria pengujian uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yaitu jika p hitung lebih besar dari p-kritis (0,05) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai p
Kepuasan Kerja	0,791
Kepribadian	0,072
Komitmen Organisasi	0,664

Berdasarkan Tabel 6 nilai p hitung dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi lebih besar dari p-kritis maka, dapat dinyatakan data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Statistik

Hasil Uji t

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melakukan uji t (Widarjono, 2018).

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Koef. Beta	t _{hitung}	Sig.
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB	0,385	2,492	0,019
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,499	3,464	0,002
Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB	0,592	3,846	0,001
Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	0,367	2,546	0,017
Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB	-0,355	-2,232	0,034

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,492. Koefisien beta yang bernilai positif sebesar 0,385 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,464. Koefisien beta bernilai positif sebesar 0,499 membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepribadian berpengaruh terhadap OCB dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,846. Adapun koefisien beta bernilai positif sebesar 0,592 membuktikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Variabel kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,564 koefisien beta yang bernilai positif sebesar 0,367, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar -2,232 sedangkan koefisien beta yang bernilai negatif sebesar -0,355 artinya, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap OCB.

Hasil Uji F

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Kriteria penilaiannya jika $F_{hitung} > F_{kritis}$ maka hipotesis penelitian diterima (H_a diterima).

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{kritis}
Kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi	15,507	2,98
Kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB	8,533	2,98

Berdasarkan Tabel 8 dinyatakan bahwa kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi dengan F_{hitung} 15,507 lebih besar dari pada F_{kritis} 2,98 ($df(n1) = k-1 = 4-1=3$, $df(n2) = n-k = 30-4 = 26$) dan signifikan sebesar 0,000. Kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen berpengaruh terhadap OCB dengan nilai F_{hitung} 8,533 lebih besar dari F_{kritis} (8,533 > 2,98) dan signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Kuncoro, 2013).

Tabel 9 Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	Koefisien Determinasi (R^2)
Pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap komitmen organisasi	0,500
Pengaruh kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB.	0,439

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,500 atau 50% berarti bahwa kepuasan kerja dan kepribadian

memengaruhi komitmen organisasi sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepribadian dan komitmen organisasi sebesar 0,439 atau 43,9% dan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian.

Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, didapat nilai Z 2,123 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,697 ($2,021 > 1,697$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kepribadian terhadap OCB didapatkan nilai Z 2,123 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,697 ($2,123 > 1,697$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepribadian kerja terhadap OCB (Ghozali, 2011).

Perhitungan Efek

Efek langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,385. Efek tidak langsung kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi, dapat dihitung dengan cara mengkalikan koefisien beta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dikalikan dengan koefisien beta komitmen organisasi terhadap OCB yaitu $(0,499) \times (0,355) = 0,177$. Total efeknya, merupakan penjumlahan dari efek langsung kepuasan kerja terhadap OCB ditambah dengan efek tidak langsung kepuasan kerja terhadap OCB yaitu $0,385 + 0,177 = 0,562$.

Efek langsung kepribadian terhadap OCB sebesar 0,592. Efek tidak langsung kepribadian terhadap OCB melalui komitmen organisasi yaitu $(0,367) \times (0,355) = 0,130$. Adapun efek totalnya merupakan penjumlahan dari efek langsung kepribadian terhadap OCB ditambah dengan efek tidak langsung kepribadian terhadap OCB yaitu $0,592 + 0,130 = 0,722$.

Pembahasan

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dengan pengaruh secara langsung sebesar 0,385 dengan nilai signifikan 0,019 kurang dari 0,05 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (H1 diterima)
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung sebesar 0,499 dan nilai signifikan sebesar 0,002 kurang dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (H2 diterima).
3. Kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap OCB sebesar 0,592 dan nilai signifikannya 0,001 kurang dari 0,05 (H3 diterima)
4. Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB sebesar 0,592 dengan nilai signifikan 0,017 kurang dari 0,05 (H4 diterima)
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB, yang dilihat dari koefisien jalur beta yang bertanda negatif dan signifikan dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap OCB (H5 ditolak)
6. Kepuasan kerja dan Kepribadian berpengaruh secara simultan terhadap OCB diperoleh hasil uji F sebesar 15,507 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (H6 diterima).
7. Pengujian melalui sobel test juga membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel pemediasi pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB (H7 diterima).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, artinya semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Bhumi

Merapi Agrowisata maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Bhumi Merapi Agrowisata bukan hanya bisa menunjukkan perilaku OCB, tetapi dapat juga memunculkan perasaan berkomitmen terhadap organisasi. Kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB, kepribadian dalam dimensi *the big five personality* misalnya rasa kepercayaan diri dan kepedulian terhadap rekan kerja maka akan meningkatkan perilaku OCB. Kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi mengindikasikan bahwa kepribadian yang baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan OCB. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhumi Merapi Agrowisata bisa saja hanya komitmen organisasi yang bersifat umum sehingga, karyawan tidak memperlihatkan perilaku OCB. Kepuasan kerja dan kepribadian dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, ini membuktikan bahwa komitmen organisasi bisa dipengaruhi bagaimana kepuasan kerja karyawan dan bagaimana kepribadian mereka. Kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Kepribadian yang baik maka akan mencerminkan komitmen organisasi.

REFERENSI

- Anam, Chairul. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada anggota Kepolisian Resort Jombang. *Jurnal STIE Al-Anwar*, 1, 17-39.
- Arianca, Herisa. (2017). Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Pekanbaru. *KURS*. 2, 40-54.
- Aussy, Wiwit Nur, A & Ketut Sudarma. (2017). Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Personality* Pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organization Commitmen* Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 6, 2252-6552.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Khomariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi. 12. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajat. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Maris, Adelia, Wiji Utami & Dewi Prihatin. (2015). Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember. *Artikel Mahasiswa UNEJ*. 1-7.
- McShane & Von Glinow (2015). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge Global Reality*. Global Edition.
- Prabandewi, P. & Ayu Desi Indrawati. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. BPR Pedungan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5, 6517-6547.
- Saepudin, Ujang. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*. 2, 123-136.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni Tisnawati & Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Bandung. PT Refika Aditama.

Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta. Mitra Wacana Media.

Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.

Widarjono, Agus. (2018). *Analisis Regresi Dengan SPSS*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.

Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.