

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT BESS FINANCE DI KABUPATEN SLEMAN**

**Alfida Indra Sarie**

Alumni Fakultas Ekonomi UST  
Email : [Alfidaskensa@gmail.com](mailto:Alfidaskensa@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this study is to describe: (1) the influence of job satisfaction on organizational commitment; (2) the influence of personality on organizational commitment; (3) the influence of organizational commitment to OCB; (4) The effect of job satisfaction on OCB; (5) the influence of personality on OCB; (6) the effect of job satisfaction and personality on OCB with organizational commitment as intervening variable.*

*This research is kind of quantitative research, population in this research is 30 employees of PT Bess Finance in Sleman District, the sample used is as many as 30 employees with Sampling using census technique. Data were collected by questionnaire method, data analysis technique used was multiple regression technique supported by T test, path analysis test (Path Analyze) and classical assumption test with SPSS 18.0 for windows application.*

*The result of the analysis showed that job satisfaction had a significant positive effect of  $0,000 < 0,05$ , the personality had no effect on organizational commitment with significance  $> 0,05$ , organizational commitment had no effect on OCB with significance  $> 0,05$ , work fraction influenced OCB with significance  $0,000 < 0,05$ , personality influence to OCB with significance  $0,002 < 0,05$ , job satisfaction and personality have no positive and significant effect to OCB with organizational commitment as intervening variable.*

*Keywords: Job Satisfaction, Personality, Organizational Commitment and Organization Citizenship Behavior.*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan Bentara Sinergi Multifinance (Bess Finance), yang terletak di Ruko Pandean Sari Jalan Ringroud Utara, Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan Bess Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (*Multifinance*) konsumen sepeda motor dan mobil atau disebut *leasing*. Perusahaan Bess Finance telah berdiri selama 10 (sepuluh) tahun dengan 4 (empat) divisi utama yaitu *marketing, operating, collection dan risk management*. Dengan 4 (empat) divisi utama tersebut tentu melibatkan sumber daya manusia selaku karyawan pada perusahaan Bess Finance. Sumber daya manusia inilah yang dapat menggerakkan setiap divisi untuk kelangsungan aktivitas perusahaan.

Setiap divisi memiliki tanggungjawab yang berbeda-beda sesuai dengan *job description* dan tentu saling berkaitan antara satu divisi dengan divisi lainnya, keterkaitan inilah yang kadangkala menimbulkan permasalahan seperti *deadline* yang mendesak serta adanya fasilitas yang kurang memadai. Adanya permasalahan tersebut sangat dibutuhkan keterlibatan dan dukungan dari sumber daya manusia baik itu bawahan maupun atasan, hal ini dapat terlihat dari kepuasan kerja para karyawan itu sendiri serta dapat terlihat dari kepribadian masing-masing sumber daya manusianya. Namun di sisi lain kadangkala karyawan kurang memperhatikan terhadap lingkungan sekitarnya atau divisi lainnya, misalnya ada rekan kerja yang sedang tidak sehat ataupun terjadi penumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera disalah satu divisi, hal tersebut akan berdampak pada tidak efektifnya kinerja pada PT Bess Finance dan menghambat pekerjaan lainnya sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal.

Sehingga dibutuhkan perilaku yang menunjang aktifitas tersebut, perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan perannya saja, namun diharapkan setiap karyawan dapat melakukan perilaku ekstra seperti meluangkan waktu ekstra untuk membantu rekan kerjanya yang sedang tidak sehat dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa memperoleh imbalan. Sehingga dengan adanya perilaku positif tersebut terhadap sesama rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan di PT Bess Finance, selain itu dapat terjadinya interaksi karyawan secara langsung antar individu, kelompok dan organisasi. Hal tersebut dapat menjadikan karyawan mempunyai komitmen organisasi yang menimbulkan rasa keterlibatan atau kesediaan diri berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi dan loyalitas karyawan yang memiliki keinginan untuk tetap menjadi karyawan di PT Bess Finance.

Menurut Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa OCB dapat dipengaruhi komitmen organisasi yang kuat. Berdasarkan penelitian Asmatun dan Kristyanto (2014) diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan telah mempunyai komitmen pada organisasi. Karyawan ingin melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, merasa berat meninggalkan organisasi serta merasa harus tetap tinggal dalam organisasi karena kewajiban dan tanggungjawab terhadap organisasi adalah merupakan sikap karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang menaunginya. Aktivitas ini akan memicu karyawan untuk melakukan OCB dalam bekerja. Kemudian, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan (Robbin & Judge, 2007). Karyawan yang relatif lebih puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Maka, karyawan akan timbul perasaan puas yang pada akhirnya akan timbul sikap komitmen dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepribadian (Sunengsih, 2014). Kepribadian karyawan yang lebih menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai nantinya akan menimbulkan rasa komitmen diri dari karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(1) Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman ? ; (2) Adakah pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman ? ; (3) Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman? ; (4) Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB pada karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman ? ; (5) Adakah pengaruh Kepribadian terhadap OCB pada karyawan Bess Finance di Kabupaten Sleman ? ; (6) Adakah pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan Bess Finance di Kabupaten Sleman ?.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja merujuk kepada seseorang dengan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung bersikap positif atau merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung bersikap negatif atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Mohamed (2012) menyebutkan bahwa komitmen organisasional merujuk kepada kesiapan karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dalam segala situasi dan kondisi. Keinginan dari karyawan untuk tetap berada di organisasi lebih menekankan pada pencapaian organisasi dengan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sehingga Kepuasan kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu sikap yang diarahkan untuk membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan. Jika, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka cenderung lebih tinggi tingkat kesetiiaannya terhadap perusahaan. Menurut Dewa Putu Prasetya Cahya Utama dan I Made Artha Wibawa (2016) dalam penelitiannya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

### **H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi**

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi**

Quick dan Nelson (2009:83) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Kepribadian lebih mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Menurut Greenberg (2010:153) menjelaskan komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana orang terlibat dengan organisasi mereka dan tertarik untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebab, komitmen organisasional perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Maka, Kepribadian yang lebih menunjukkan karakteristik terbuka, pengindera, pemikir, dan penilai dapat lebih menimbulkan keinginan karyawan untuk tetap berpihak kepada perusahaan. Menurut Sunengsih (2014) dalam penelitiannya bahwa Kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

### **H2 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi**

### **Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap *Organization Citizenshp Behavior* (OCB)**

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang Mempunyai tingkat

berkomitmen lebih tinggi pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Baron (2003), mengatakan bahwa OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Karyawan-karyawan dengan OCB kuat, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

Sehingga, karyawan yang cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat akan ada rasa kesediaan tetap berada di organisasi. Karena dengan komitmen organisasi akan membentuk keterikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan maka selanjutnya dapat menimbulkan perilaku positif karyawan dalam bekerja seperti melakukan pekerjaan di luar tugasnya yang menekankan kepada tujuan perusahaan. Menurut Rini (2013) dalam penelitiannya Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

### **H3 :Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB)**

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja Tondok dkk. (2004). Hal tersebut yang menimbulkan rasa puas dalam bekerja dengan hasil kerja yang di peroleh tetapi selain itu Karyawan dapat mengalami ketidakpuasan kerja yang akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan (Khairiyah dan Annisa, 2013).

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara langsung dapat meningkatkan fungsi efektivitas dari sebuah organisasi. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja tersebut (Robbin & Judge, 2007). Sehingga, pada saat seseorang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya, karena kepuasan tersebut menimbulkan keadaan senang atau emosi positif dari penilaian pekerjaannya. Menurut Rini (2013) dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

### **H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

#### **Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Kepribadian ini merefleksikan ciri/trait predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh (Luthans, 2006:251). kepribadian mencerminkan karakteristik manusia atau perilaku dan sifat yang membedakan dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak berubah banyak atau relatif stabil, dibentuk dan merupakan hasil interaksi dorongan internal dan lingkungan eksternal, serta masing-masing orang adalah berbeda. McShane & Von Glinow (2010:17) OCB adalah bermacam-macam bentuk kerjasama dan cara menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. OCB ini melibatkan perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur ditempat kerja.

Sehingga, Kepribadian dalam diri seseorang membentuk sebuah perilaku menetap yang menentukan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya. Tipe kepribadian yang baik diharapkan dapat menghasilkan perilaku yang baik pula terhadap organisasi. Sebab, kepribadian sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan dapat mengarahkan ke perilaku OCB. Menurut (Sambung, 2014) dalam penelitiannya kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasional, dan OCB. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

### **H5 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi**

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening**

Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang dirasakan oleh tiap-tiap individu tersebut terhadap pekerjaannya secara menyeluruh (Pradyptia Anja R,2013). Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi setiap tindakan maupun perilaku positif karyawan, baik perilaku *in-role* maupun perilaku *extra-role* yang nantinya berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain itu, Kepribadian merupakan organisasi dinamik yang meliputi seluruh system psikologis, yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran seseorang individu. (Rahayu Sri & Razak Abdul H, 2015 ) Kepribadian menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan, dengan adanya kepribadian karyawan yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang tercipta berdasarkan kepribadian karyawan yang baik maka inilah yang kemudian akan mendorong jalannya OCB. Menurut Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Zurasaka (2008),

mengemukakan faktor yang mempengaruhi OCB salah satunya ialah kepribadian, Oleh karena itu, semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkatkan perilaku OCB karyawan.

Berdasarkan penelitian Widyanto R, Lau, S.J, & Kartika, W.E (2013) dalam penelitiannya Komitmen organisasional menjadi variabel *intervening* antara kepuasan dan OCB. Tetapi berbeda dengan Roby, Sambung (2014) dalam penelitiannya komitmen organisasional tidak dapat sebagai *intervening* antara kepribadian terhadap OCB karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini yaitu :

**H6 : Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening***

**METODE PENELITIAN**

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud menggambarkan sesuatu keadaan objek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi faktor lain dan penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik (Wiyono, 2011:129). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, Indikator kepuasan kerja yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah, Promosi, Atasan, Rekan Kerja (Luthans, 2006:243) dan Indikator kepribadian yaitu: Ekstraversi, Kemampuan untuk setuju, Ketelitian, Kemantapan emosional, Keterbukaan ( Robbins & Coulter ,2007:63) Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behaviour* (OCB), Indikator OCB merujuk pada pendapat (Organ, 2006) yaitu: *Altruism, Civic Virtue, Conscientousness, Courtesy, Sportmanship*. Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, indikator komitmen organisasi yaitu Komitmen Efektif, Komitmen Kelanjutan, Komitmen Normatif .(Sopiah,2008:155)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Slema. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang ada pada PT Bess Finance di Kabupaten Sleman yang terdiri dari 30 orang karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang merupakan teknik pengumpulan data yang ditempuh dengan cara mengumpulkan informasi-informasi yang dibutuhkan dari seluruh unit populasi yang berhubungan yang terdapat dalam populasi.

Dalam penelitian ini jenis data yang diambil adalah menggunakan sumber data primer. sumber data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, baik data kualitatif maupun data kuantitatif (Wiyono, (2011:132-133). Metode pengumpulan data yang digunakan yakni dengan menggunakan kuisisioner, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang ditunjukkan pada responden (Wiyono, 2011:144). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda yang didukung dengan uji T, uji analisis jalur (*Path Analys*) dan uji asumsi klasik dengan bantuan aplikasi SPSS 18.0 *for windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda untuk pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB berikut output hasil pengolahan SPSS persamaan regresi model 1.

**Tabel Persamaan Regresi Berganda Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,224	5,599		,576	,570
	KP	,691	,134	,690	5,138	,000
	KPR	,145	,128	,153	1,137	,266

a. Dependent Variable: KO

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

pada persamaan model regresi (1) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah (0,000 : 2 = 0 ) Hal ini membuktikan nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan HA diterima. Sehingga terdapat pengaruh antar variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi dan **hiotesis 1** yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan **dapat diterima**.

**Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi**

Pada persamaan model regresi (1) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi adalah (0,266 : 2 = 0,133). Hal ini membuktikan nilai signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa H0

diterima dan HA ditolak sehingga sehingga variabel kepribadian tidak terdapat pengaruh antar variabel kepribadian terhadap komitmen organisasi dan **hipotesis 2** yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi **tidak dapat diterima/ditolak**.

Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda untuk pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB berikut output hasil pengolahan SPSS persamaan regresi model 2 sebagai berikut

**Tabel Persamaan Regresi Berganda Model 2**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,353	6,766		,939	,356
	KP	,494	,227	,451	2,177	,039
	KPR	,552	,157	,530	3,514	,002
	KO	-,175	,231	-,160	-,755	,457

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

Pada persamaan model regresi (2) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi adalah ( 0,457 : 2 = 2). Hal ini membuktikan nilai signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa H0 diterima dan HA ditolak sehingga variabel komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap OCB dan **hipotesis 3** yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB **tidak dapat diterima/ditolak**.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Pada persamaan model regresi (2) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah ( 0,039 : 2 = 0,019). Hal ini membuktikan nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan HA diterima. Sehingga terdapat pengaruh antar variabel kepuasan kerja terhadap variabel OCB dan **hiotesis 4** yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB **dapat diterima**.

### Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Pada persamaan model regresi (2) diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB adalah (0,002 : 2 = 0,001). Hal ini membuktikan nilai signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan HA diterima. Sehingga terdapat pengaruh antar variabel kepribadian terhadap variabel OCB dan **hiotesis 5** yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan **dapat diterima**

### ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

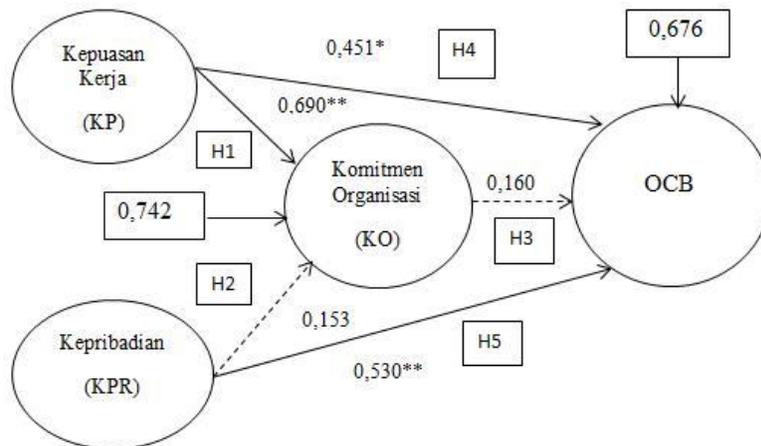
#### Pengaruh Kepuasan terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dikalikan dengan nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap OCB, sehingga diperoleh hasil nilai pengaruh tidak langsung (0,690 x -0,160 ) = -0,1104. Sedangkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,451 dan pengaruh total adalah ( -0,1104 + 0,451 ) = 0,561. Jadi (0,561 > 0,451) yang berarti tidak adanya pengaruh variabel intervening komitmen organisasi dalam meningkatkan OCB.

#### Pengaruh Kepribadian terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur kepribadian terhadap komitmen organisasi dikalikan dengan nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap OCB, sehingga diperoleh hasil nilai pengaruh tidak langsung (0,153x -0,160 ) = -0,007. Sedangkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0,530. Jadi pengaruh total adalah ( - 0,007 + 0,530 ) = 0,523. Jadi (0,0532 < 0,530) yang berarti tidak adanya pengaruh variabel intervening komitmen organisasi dalam meningkatkan OCB.

Hal ini menyatakan **tidak ada pengaruh tidak langsung** sehingga variabel komitmen organisasi tidak dapat menjadi intervening variabel kepuasan kerja dan kepribadian mempengaruhi OCB.



Sumber : Data primer yang diolah, 2018  
 Gambar. Hasil Koefisien Analisis Jalur

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai koefisien sebesar 0,449 dan nilai t hitung menunjukkan 5,138 lebih besar dari t tabel 1,708 dengan signifikansi 0,000 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama diterima. Pada penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tinggi dengan demikian karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman yang puas akan pekerjaannya akan terlihat mendekati diri pada perusahaan melalui psikologis maupun tingkat kehadirannya serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga komitmen organisasi pun meningkat.

Pengujian ini mendukung penelitian Dewa Putu Prasetya Cahya Utama dan I Made Artha Wibawa (2016) dalam penelitiannya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Pengaruh Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi**

Nilai koefisien sebesar 0,153 dan nilai t hitung menunjukkan 1,137 lebih kecil dari t tabel 1,708 dengan signifikansi 0,133 hal ini berarti bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh pada variabel komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga tidak diterima/ditolak. Pada penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel kepribadian dan komitmen organisasi pada perusahaan tinggi, tetapi secara keseluruhan indikator kepribadian karyawan tersebut tidak mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi PT Bess Finance di Kabupaten Sleman. Hal ini diduga disebabkan karena komitmen organisasi karyawan belum terbentuk dengan kuat, yang ditunjukkan dengan lama bekerja karyawan secara mayoritas adalah selama jangka waktu 1 sampai dengan 3 tahun sehingga setiap pribadi karyawan belum mampu merasakan, menilai dan menetapkan komitmen organisasinya yang tinggi terhadap perusahaan.

Pengujian ini berbanding terbalik dengan penelitian Menurut Sunengsih (2014) yang dalam penelitiannya bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap *Organization Citizenshp Behavior* (OCB)**

Nilai koefisien sebesar 0,684 dan nilai t hitung menunjukkan 0,774 lebih kecil dari t tabel 1,708 dengan signifikansi 0,228 hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh pada variabel OCB, sehingga hipotesis ketiga tidak diterima/ditolak. Pada penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel komitmen organisasi dan OCB pada perusahaan tinggi. tetapi secara keseluruhan indikator Komitmen organisasi karyawan tersebut tidak mampu untuk meningkatkan OCB karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman. Hal tersebut diduga faktor yang berpengaruh terhadap OCB karyawan secara umum belum cukup, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan (Shalahuddin, Ahmad, 2013). Pengujian ini berbanding terbalik dengan penelitian menurut Rini (2013) dalam penelitiannya Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenshp* (OCB)

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organization Citizenshp Behavior* (OCB)**

Nilai koefisien sebesar 0,451 dan nilai t hitung menunjukkan 2,177 lebih besar dari t tabel 1,708 dengan signifikansi 0,019 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis keempat diterima. Pada penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dan OCB pada perusahaan tinggi. Dengan faktor – faktor kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi seperti gaji, promosi, atasan yang peduli terhadap karyawannya maupun rekan kerja yang dapat bekerjasama dengan baik karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.

Pengujian ini mendukung penelitian menurut Rini (2013) dalam penelitiannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Nilai koefisien sebesar 0,530 dan nilai t hitung menunjukkan 3,514 lebih besar dari t tabel 1,681 dengan signifikansi 0,001 hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima diterima. Pada penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif variabel kepribadian dan OCB pada perusahaan tinggi. Karena keterikatan karyawan terhadap perusahaan dengan adanya interaksi, sikap positif, bertanggungjawab, memiliki kemantapan emosional yang baik serta keterbukaan karyawan. maka kepribadian karyawan dapat menunjang untuk meningkatkan OCB karyawan PT Bess Finance di Kabupaten Sleman.

Pengujian ini mendukung penelitian Sambung,(2014) dalam penelitiannya kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap OCB.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening**

Nilai koefisien jalur tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh langsung (  $0,340 < 0,451$  ). Sedangkan hasil perhitungan koefisien jalur tidak langsung antara kepribadian terhadap OCB melalui komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh total lebih kecil dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh langsung (  $0,532 > 0,530$  ) hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung sehingga variabel komitmen organisasi tidak dapat menjadi intervening variabel kepuasan kerja dan kepribadian dalam mempengaruhi perilaku OCB karyawan.

Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan yang di harapkan karyawan tersebut namun bisa sebaliknya, hal tersebut akan terlihat dari tingkat kehadiran dan psikologis karyawan. Selain itu secara mayoritas lama bekerja karyawan adalah selama jangka waktu 1 sampai dengan 3 tahun sehingga setiap pribadi karyawan belum mampu merasakan, menilai dan menetapkan komitmen organisasinya yang tinggi terhadap perusahaan. Maka hal tersebut mendorong meningkatnya perilaku OCB karyawan diperusahaan. Pengujian hipotesis keenam ini berbanding terbalik dengan penelitian Widyanto R, Lau,S.J, & Kartika,W.E (2013) dalam penelitiannya Komitmen organisasional dapat menjadi variabel *intervening* antara kepuasan dan *OCB*. Adapun Pengujian hipotesis keenam ini mendukung penelitian Roby, Sambung (2014) dalam penelitiannya komitmen organisasional tidak dapat sebagai *intervening* antara kepribadian terhadap OCB karyawan.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap komitmen dengan signifikansi  $0,133 > 0,05$ .
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB dengan signifikansi  $0,228 > 0,05$ .
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$ .
5. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$
6. Kepuasan kerja dan kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## **SARAN**

### **Bagi Perusahaan**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB maka, PT Bess Finance di Kabupaten Sleman dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara menaikkan tunjangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

### **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti OCB mengenai penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Diponegoro
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta
- Luthans, Fred., 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. ANDI : Yogyakarta
- Moorhead, Gregory., dan Ricky W. Griffin., 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Salemba Empat : Jakarta
- Organ, D. W. 1997. "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, 10(2). h.85-97. Diakses tanggal 26 November 2013, dari Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007. *Organizational Behavior, 12th edition*. New York:

Prentice Hall

Robbins, P. Stephen & Coulter, Marry. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan. PT. INDEKS : Indonesia

Sopiah. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI

Wiyono, Gendro, 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat SPSS 17.0 \$ Smart PLS 20*. STM YKPN.  
Yogyakarta