

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN TIPE KEPERIBADIAN *BIG FIVE*
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA ANGGOTA PENGAWAS
PEMILIHAN UMUM (BAWASLU) KABUPATEN JEMBER 2018-2023**

Fendi Winata

Dr Toni H.,S.E.,M.M.

Pawestri W., S.psi., MM.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No.63 Jember 68121 Telepon: 082231024349

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *tipe kepribadian big five* sebagai variabel pemoderasi pada anggota pengawas pemilihan umum (bawaslu) Kabupaten Jember 2018-2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif, dengan cara menggambarkan secara lebih mendalam tentang variabel yang diteliti dan pada umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional, kejadian, atau prosedur). Sampel pada penelitian ini adalah Komisioner bawaslu yang berjumlah 184 orang yang diambil dari sampel melalui pendekatan "*Probability sampels*" dengan jenis "*Proportionate Stratified Random Sampling*". Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuisioner kepada 184 responden dengan skala likert terpilih. Dan selanjutnya data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); (2) Hasil analisis menunjukkan bahwa *Big Five Personality Model* merupakan variabel pemoderasi positif dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

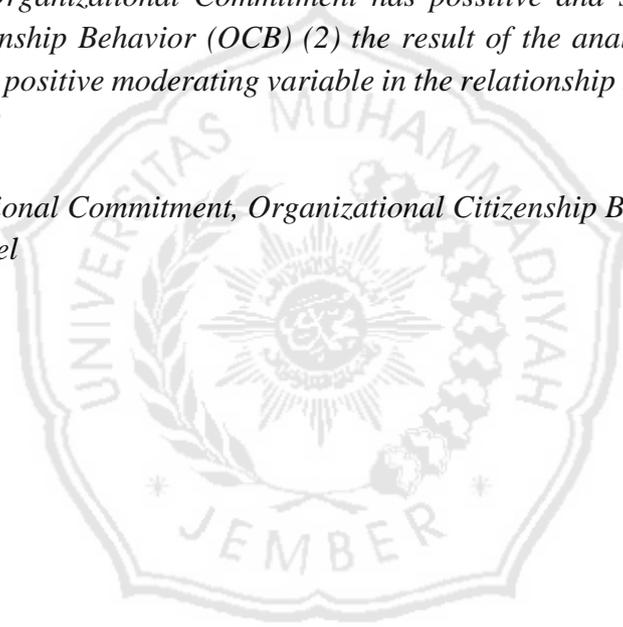
Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Big Five Personality Model*

ABSTRACT

This research has the objectives to know the effect of organizational commitments towards Organizational Citizenship Behaviour (OCB) with big five personality type as moderating variable in commission agent of Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu), Jember Regency in 2018-2023. This research used quantitative method through descriptive approach, by deep depicting about the variable that is being examined and is commonly related to opinions (individual, group, or organizational, incidental, or procedural). The sample in this research were the commission agents of Bawaslu in the amount of 184 people, were qualified through 'Probability Sampels' approach with 'Proportionate Stratified Random Sampling' kind. Data collecting technique was done by spreading questionnaire to the 184 respondents with the chosen Likert scale. The data was continually analyzed using Double Linear Regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS 22.0 app.

Based on the results of the analysis and discussion of research results can be drawn the conclusion that (1) Organizational Commitment has possitive and significant influence to Organizational Citizenship Behavior (OCB) (2) the result of the analysis show that big five personality model is a positive moderating variable in the relationship between organizational commitment and OCB

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Big Five Personality Model



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang utama dan terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Hal tersebut diungkapkan oleh (Simamora, 2006) bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi SDM ini tidak hanya sebatas kemampuan saja namun untuk mencapai peningkatan organisasi harus ada kemauan dari individu masing-masing SDM. Kemauan tersebut akan mendorong peran SDM sebagai agen perubahan. Pada umumnya organisasi percaya bahwa untuk tetap bisa bersaing dan mencapai keunggulan harus mengupayakan kinerja individual yang terbaik. Karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku Karyawan dalam instansi. (Titisari, 2014). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya sekedar perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-role behavior*), tetapi juga perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*) yang disebut juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Ironisnya, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas bukanlah hal yang mudah, khususnya di Indonesia. (Rusdi, 2015).

Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB akan mengoptimalkan kerja organisasi, seperti peningkatan jumlah dan kualitas produk. Salah satu cara untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, khususnya komitmen yang efektif. Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014) komitmen organisasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi peningkatan OCB. Disisi selain Kepribadian juga dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap OCB karena kepribadian merupakan suatu yang melekat pada individu dan sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB, (Purba dan Seniati, 2004). Teori model kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Big Five Personality Model*. Robbin dan Judge (2013) dalam mengungkapkan *Big Five Model* adalah lima dimensi dasar yang mencakup sebagian besar variasi signifikan pada kepribadian manusia. Bagaimana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari akan dapat di prediksi dengan baik menggunakan Lima dimensi dasar ini.

Beberapa hasil penelitian yang memiliki kaitan dengan OCB, Tipe Kepribadian dan Komitmen organisasi menghasilkan beberapa kesimpulan yang berbeda beda. Sambung & iring (2014), menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh kuat terhadap OCB. Ruliaji & Bodroastuti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kurniawan (2015) hasil penelitiannya menunjukkan ada tiga hal yaitu, pertama Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara simultan terhadap OCB, kedua Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB dan ketiga terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap OCB, Tidak terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap OCB. Pendapat yang sama juga disebutkan oleh Salwa & Wikansari (2017) yang menyebutkan bahwa hasil penelitian yang dilakukannya konsisten dengan hasil penelitian Mahdiuon, et al (2010) yang menemukan bahwa hanya dimensi *consciousness*, *agreeableness* dan *openness* yang menjadi predictor OCB. Namun

dari beberapa penelitian diatas adanya beberapa variabel yang memengaruhi OCB, peneliti belum menemukan penelitian yang menggunakan variabel moderasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Tipe Kepribadian *Big Five* Sebagai Variabel Pemoderasi Pada anggota Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Jember 2018-2023”

1.1 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember 2018-2023 ?
2. Apakah ada Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) pada sebagai variabel pemoderasi pada anggota Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember 2018-2023 ?

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Stevens *et al* (dalam Djati, 2005), konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologis. Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal karyawannya. Penekanan utama pendekatan pertukaran ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut. Menurut Riggio (2000), bahwa komitmen organisasi merupakan semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana staf bekerja. Luthans (2008) mengartikan komitmen organisasi sebagai:

1. *A strong desire to remain a member of particular organization* artinya: Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu.
2. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizations* artinya: Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi.
3. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization* artinya: Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pendekatan psikologis dikonsepsikan pertama kali oleh Smith (1993). Menurut Smith (1993), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Robbins (2007) menyatakan komitmen terhadap organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi. Lebih lanjut Robbins mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Jenis Komitmen Organisasi

Pada saat ini komitmen organisasi lebih dikenal sebagai sikap kerja yang multidimensi Allen & Meyer (1997). Allen & Meyer (1993) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

Affective Commitment, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, Identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Komponen *continuance* didasarkan pada persepsi pekerja tentang kerugian apabila ia meninggalkan organisasi, sedangkan komponen *normative* menunjukkan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Gellatly, Meyer & Luchak (2006) mengemukakan bahwa perilaku kerja seorang karyawan tergantung dari kekuatan relatif ketiga komponen komitmen tersebut.

Dimensi Komitmen Organisasi

Allen & Mayer (1993) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi dari pada jenis-jenis komitmen organisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan tingkatan ketiga dimensi tersebut, antara lain:

1. *Affective Commitment*, komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan tersebut.
2. *Continuance Commitment*, komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*). Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, komitmen yang didasarkan pada norma yang ada pada dalam diri karyawan. Berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). *Normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi.

Kepribadian-The Big Five Model (Model Lima Besar)

Atkinson dkk (1983) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan . Menurut Suryabrata (1995: 260) bahwa kepribadian merupakan pola yang relatif dari situasi hubungan antara pesan yang ditandai kehidupan manusia, kepribadian ini tidak dapat dipisahkan dari situasi hubungan individu dengan orang lain.

Menurutnya tingkah laku yang bersifat sosial juga dapat dianggap sebagai kepribadian. Dari beberapa pengertian kepribadian dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola yang mengatur tingkah laku individu yang bersifat cenderung menetap dalam kurun waktu yang relatif lama, bersifat unik, individual dan kompleks. Menurut Robbin (2006) bahwa kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu. Kata *personality* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Yunani kuno *prosopon* atau *persona*, yang artinya topeng yang biasa dipakai artis dalam teater. Konsep awal dari pengertian *personality* (pada masyarakat awam) adalah tingkah laku yang ditampakkan ke lingkungan sosial, kesan mengenai diri yang diinginkan agar dapat ditangkap oleh lingkungan sosial.

Dimensi Kepribadian

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) mereka, maka diyakini beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk menampilkan *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) (Titisari, 2014). Berdasarkan penelitian Costa dan McCrae (1980), "*The Big Five Personality*" diartikan sebagai dimensi kepribadian (*personality*) yang mewakili perbedaan individu berdasarkan umur, jenis kelamin, dan ras. Costa dan McCrae (1980) menambahkan bahwa kelima dimensi kepribadian (*personality*) tersebut memiliki hubungan langsung dengan faktor keturunan biologis. Berdasarkan alasan diatas "*The Big Five Personality*" terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu;

1. *Extraversion* (Ekstraversi), dimensi yang penting dalam kepribadian, dimana *extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial.
2. *Agreeableness* (Kebersetujuan), disebutkan sebagai *social adaptability* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik, dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain.
3. *Conscientiousness* (Kenurutan), menggambarkan kepribadian tertib dan teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri.
4. *Neuroticism* (Neurotisme), menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang *negative*, seperti rasa khawatir dan rasa tidak nyaman.
5. *Openness to Experience*, faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan, tidak seperti halnya faktor-faktor yang lain (Titisari, 2014).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2014) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sedangkan pada tahun 1999, definisi sedikit berbeda yang ditawarkan oleh Organ, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literature penelitian organisasional pada awal tahun 1980-an (Bateman dan Organ, 1983; smith *et al.*, 1983; dalam *bienstock et al.* (2003), OCB merupakan merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins 2006).

Dari definisi OCB diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif berupa kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa imbalan apapun. Dilihat dari definisinya, OCB sangat baik untuk perusahaan maupun karyawannya sendiri karna selain meningkatkan produktifitas kinerja tetapi juga dapat meningkatkan hubungan positif antar karyawan.

Ditinjau dari definisi OCB sendiri, sepertinya sangat sulit untuk memunculkan OCB pada suatu organisasi. Dalam menciptakan OCB dibutuhkan kontribus dari semua pihak dalam organisasi tersebut, yaitu dari pemimpin, karyawan dan organisasi.

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al* (1988) dalam Titisari (2014), antara lain:

1. *Altruism*; perilaku karyawan yang menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*; perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Sportmanship*; perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*; Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue*; Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Faktor Internal dan Eksternal Pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al* (2006) dalam Titisari (2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, antara lain:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral karyawan dan motivasi dan lain sebagainya.

2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak dapat terbentuk begitu saja, namun didasari oleh suatu hal yang menjadi faktor kemunculan OCB (dalam Bacrach et al, 2006), beberapa faktor yang mendasari terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), antara lain :

1. Karakteristik individu, yang mempengaruhi terbentuknya organisasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Attitudinal yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan.
2. Karakteristik pekerjaan yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya sehingga enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.
3. Karakteristik organisasi yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif yaitu melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan *reward* sistem yang sesuai dapat menjadi anteseden *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana karyawan akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk
4. Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi anteseden ada dua macam, yaitu karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan dan karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Hubungan antara Kepribadian dan OCB

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya dan menentukan karakteristik prilaku dan pikirannya. (Robbins 2008) kemampuan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Factor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk di ubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB.

Kepribadian juga merupakan prediktor yang baik lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas, seperti pada perilaku-perilaku OCB. disamping itu karena karakteristik bangsa Indonesia yang meenjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong menolong

(Koentjaraningrat dalam Purba dan Saniati; 2004). Hasil pengolahan melalui skala yang disusun sehingga dapat diketahui adakah hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Semakin baik kepribadian seseorang akan menunjukkan hasil positif pada sikap OCB. Sedangkan apabila kepribadian tidak baik akan menunjukkan sikap negatif.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dan OCB

Komitmen organisasi menurut Gibson (2009) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Modway (1982) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai seberapa jauh tingkat seorang pekerja dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi serta keterlibatannya dalam organisasi.

OCB selain disebut *the extra role behavior* juga merupakan salah satu kategori yang penting bagi efektifitas dan efisiensi organisasi. Berhubungan dengan ini dikemukakan identifikasi adanya kategori perilaku pekerja yang penting bagi keefektifan organisasi, mereka harus menyelesaikan peran khusus dalam pekerjaan tertentu, mereka harus terikat pada aktifitas yang inofatif dan spontan melebihi persepsi perannya. Kategori terakhir itulah yang disebut sebagai OCB. OCB adalah perilaku yang bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sebagai wujud kepuasan berdasarkan *performance* dan tidak diperintahkan secara formal serta tidak berkaitan secara langsung terang-terangan dengan system *reward* formal yang dilakukan oleh pegawai pemerintah yang berada diluar politik bertugas melaksanakan administrasi pemerintah berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi, (Smith 1993).

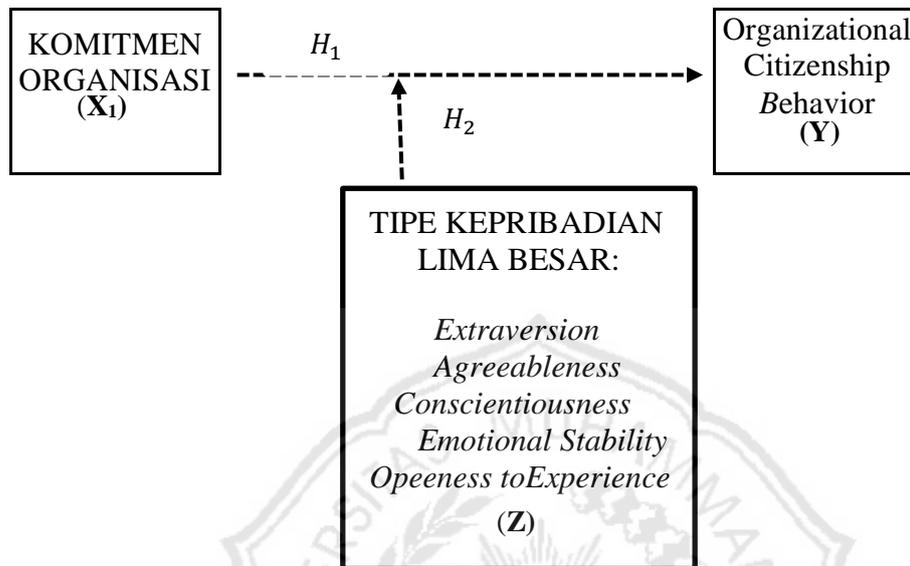
Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang memiliki kaitan dengan OCB, Tipe Kepribadian dan Komitmen organisasi menghasilkan beberapa kesimpulan yang berbeda beda. Sambung & iring (2014), menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh kuat terhadap OCB. Rulijaji & Bodroastuti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kurniawan (2015) hasil penelitiannya menunjukkan ada tiga hal yaitu, pertama Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara simultan terhadap OCB, kedua Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB dan ketiga terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap OCB, Tidak terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap OCB.

Pendapat yang sama juga disebutkan oleh Salwa & Wikansari (2017) yang menyebutkan bahwa hasil penelitian yang dilakukannya konsisten dengan hasil penelitian Mahdiun, et al (2010) yang menemukan bahwa hanya dimensi *consciousness*, *agreeableness* dan *openness* yang menjadi predictor OCB. Adanya hubungan yang negatif antara dimensi kepribadian neuroticism dengan OCB mengindikasikan bahwa individu yang memiliki emosi yang tidak stabil akan cenderung sering mengeluh dengan keadaan-keadaan yang kurang ideal dalam organisasi (*sportsmanship*) dan hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Disamping itu individu neuroticism akan lebih mudah marah sehingga tidak dapat

menjalinkan hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Sementara salah satu indikasi adanya perilaku OCB yang dimiliki oleh individu yaitu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja (*courtesy*). dimensi *conscientiousness*, *agreeableness* dan *openness* yang menjadi predictor OCB

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

-----> : Menunjukkan Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap OCB dengan Tipe Kepribadian Model Lima Besar (*The Big Five Model*) sebagai Variabel Pemoderasi.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

1. Variabel Komitmen Organisasi adalah Variabel Independen/Variabel Eksogen
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah variabel Dependen/Variabel Endogen
3. Kepribadian – “*The Big Five Personality Model*” adalah Variabel Pemoderasi

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian berjumlah 341 Anggota Bawaslu Kabupaten Jember yang terdiri dari Bawaslu kabupaten 5 orang, Panwascam 93 orang dari 31 kecamatan, Pegawai desa 243 orang dari 243 desa ada di Kabupaten Jember.

2. Sampel

Metode yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel ini menggunakan “*Traditional Statistic Model*” melalui rumus pendekatan Yamane (1973). Dan didapatkan 184 sampel, maka yang digunakan peneliti dalam memilih 184 orang dalam populasi dilakukan melalui pendekatan “*Probability sampels*” dengan jenis “*Proportionate Stratified Random Sampling*”

Tehnik Pengumpulan Data

Metode dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan alat pengumpul data dengan cara memberikan daftar pernyataan yang kemudian disebar kepada seluruh responden, yaitu 184 Anggota Bawaslu Kabupaten Jember. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi secara tertulis dari subyek penelitian. Instrument yang digunakan menggunakan bantuan program SPSS 22.

Tehnik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Data ini merupakan data primer maka uji kualitas data penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas
- d. Uji Autokorelasi

3. Uji Hipotesis

- a. Uji Regresi Berganda
- b. Uji Regresi Moderasi

PEMBAHASAN

Pembahasan Pengaruh antara komitmen organisasi dengan Organizational citizenship Behavior (OCB)

Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 27,962 + 0,894 X_1 + 3,299$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X1 = Komitmen Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 27,962 menunjukkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada saat Komitmen Organisasi sama dengan nol.
- b. $b_1 = 0,894$ artinya meningkatnya Komitmen Organisasi per satuan akan meningkatkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,894 satuan, dengan

asumsi kejelasan tujuan dan dukungan atasan konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- c. $e = 3,299$ artinya besarnya kesalahan dalam model regresi
- d. Hasil analisis menunjukkan t hitung Komitmen Organisasi adalah sebesar 10,319 dengan signifikansi t bernilai 0,000 dan koefisien Regresi sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari analisis regresi berganda ini berarti menerima hipotesis pertama yaitu Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil temuan ini mendukung penelitian Hasil Penelitian Purba dan Seniati (2004), wagner dan rush (2000) dan diperkuat oleh Bodroastuti & Rulijaji (2016)

Pembahasan Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *Organizational citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan tipe kepribadian model lima besar (*The Big Five Model*) pada sebagai variabel pemoderasi

Berdasarkan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = -86,184 + 2,560 X_1 + 0,672 X_2 + 0,11 X_1.X_2 + 17,776$$

Keterangan:

- Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- X1 = Komitmen Organisasi
- X2 = *Big Five Personality Model*
- X1*X2 = Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model*

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar (-86,184) menunjukkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada saat Komitmen Organisasi, *Big five Personality Model* dan Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model* sama dengan nol.
- b. $b_1 = 2,560$ artinya meningkatnya Komitmen Organisasi per satuan akan meningkatkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 2,560 satuan, dengan asumsi *Big five Personality Model* dan Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model* konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- c. $b_2 = 0,672$ artinya meningkatnya *Big five Personality Model* per satuan akan meningkatkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model* konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Big Five Personality*

Model berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baiknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

- d. $b_3 = -0,011$ artinya meningkatnya Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model* (Moderasi) per satuan akan meningkatkan besarnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar $-0,011$ satuan, dengan asumsi Komitmen Organisasi dan *Big Five Personality Model* konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Big Five Personality Model* (Moderasi) merupakan Pemoderasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- e. $e = 17,779$ artinya besarnya kesalahan dalam model regresi
- f. Hasil analisis menunjukkan t hitung Komitmen Organisasi adalah sebesar 5,493 dengan signifikansi t bernilai 0,000 (signifikan) serta koefisien Regresi sebesar 2,560. Variabel *Big Five Personality Model* mempunyai t hitung adalah sebesar 7,892 dengan signifikansi t bernilai 0,000 (signifikan) serta koefisien Regresi sebesar 0,672. Variabel Komitmen Organisasi* *Big Five Personality Model* (Interaksi antara Variabel Komitmen Organisasi dan *Big Five Personality Model*) mempunyai t hitung adalah sebesar $-5,152$ dengan signifikansi t bernilai 0,000 (signifikan) serta koefisien Regresi sebesar $-0,011$. Hal ini menunjukkan *Big Five Personality Model* merupakan variabel pemoderasi dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari *Moderated Regression Analysis* (MRA) ini berarti menerima hipotesis kedua yaitu Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dengan OCB berdasarkan Tipe Kepribadian Model Lima Besar (*The Big Five Model*) sebagai variabel pemoderasi. Hasil temuan ini mendukung penelitian Mahdiun, et al (2010), Sambung & Iring, 2014 dan Salwa & Wikansari (2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Tipe Kepribadian Big Five* sebagai Variabel Pemoderasi pada Anggota Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Jember 2018-2023 dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Big Five Personality Model* merupakan variabel pemoderasi positif dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dengan OCB berdasarkan Tipe Kepribadian Model Lima Besar (*The Big Five Model*) sebagai variabel pemoderasi

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember periode 2018-2023, yaitu hendaknya BAWASLU menjaga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap anggotanya dengan menitikberatkan pada komitmen organisasi dan tipe kepribadian, sehingga dengan begitu mampu membuat BAWASLU menjadi lembaga yang sangat baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan tipe kepribadian menjadi variabel pemoderasi terhadap *OCB*.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember periode 2018-2023 terkait hasil penelitian meliputi:

1. Peneliti menyarankan perlunya penguatan komitmen yang dilakukan oleh bawaslu dari sisi kepedulian terhadap organisasi dengan sikap pengorbanan dan kesediaannya untuk tetap pada organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan anggota kebebasan dalam berkarya (dalam hal positif) dan memberikan penghargaan bagi anggota yang berprestasi. Saran ini diberikan berdasarkan hasil dari penelitian mengenai komitmen organisasi dengan indikator komitmen berkelanjutan mendapat skor terendah.
2. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember untuk sering mengadakan kegiatan kerohanian agar mampu meningkatkan tingkat kesabaran anggot. Saran ini diberikan berdasarkan hasil dari penelitian mengenai tipe kepribadian dengan indikator *Opeeness to Exprience* mendapat skor terendah
3. Peneliti menyarankan kepada pimpinan Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kabupaten Jember untuk meningkatkan *OCB* terutama mengenai sisi bersungguh sungguh mengikuti peraturan dan prosedur organisasi. Saran ini diberikan berdasarkan hasil dari penelitian mengenai *OCB* dengan indikator *conscientiousness* mendapat skor terendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisuf, Sabri M.2000.*Psikologi Pendidikan*. Penerbit: Pedoman Ilmu Jaya. Jakarta
- Atkitson, R. L dan Hilgard, E. R. 1983. *Pengantar Psikologi*. Edisi Kedelapan. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Barlian , Noer Aisyah. (2016). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawandi Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Jurnal Relasi Ekonimi*. Vol 12, No 1.hal. 369-372. Januari (2016). ISSN: 0216-2431.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Desi Natalia S dan Veronika Agustini S. (2015). *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS SANTA CLARA MADIUN*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. vol. 15, no. 1, hal 63. April 2015. ISSN 2502-3713.
- Djati, S. P. 2005. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Presepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan Konsumen Bidang Jasa di Surabaya*.

Accounting and Management Journal Widya Mandala University, Vol 5 (2), P 236-247.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. penerbit: PT Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta
- Jatim.bawaslu.go.id*
- Omar, Yohanes. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11, No.1, Hal. 66-68. Maret 2013. ISSN: 1693-524
- Organ, D. W., et .al., 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Pawestri W,(2016). “Pengaruh Konflik Intrapersonal terhadap Semangat Kerja dengan Tipe Kepribadian Model Lima Besar sebagai Variabel Pemoderasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bondowoso yang Mengajukan Permohonan Izin Perceraian pada Tahun 2014 – 2015”. Univesitas Muhammadiyah Jember. Desember 2016. ISSN : 878-602-6988-27-0.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenzhip Behavior (OCB)*. Sosial Humaniora, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- Robbin Stephen P. (2006). *Organizational Behavior*. Edisi Pertama. Printice Hall: New Jersey
- Rusdi. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT MARKPLUS. INC*. Jurnal Manajemen. ISSN: 2302-0199.
- Salwa dan Winkasari R .(2017). *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Pt Amarta Karya (Persero) Bekasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol 18(2).hal 164-176. Oktober. ISSN: 2580-4170.
- Titisari, Purnami. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mira Wacana Media, Jakarta.
- UU Nomor 7 tahun 2017 tentang Pemilihan Umum