



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
PERSONALITY TOWARD ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT EDUCATIONAL
EMPLOYEES ECONOMICS AND BUSINESS FACULTY
JEMBER UNIVERSITY

SKRIPSI

Oleh:

Tantik Dahlia

NIM. 130810201048

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
PERSONALITY TOWARD ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT EDUCATIONAL
EMPLOYEES ECONOMICS AND BUSINESS FACULTY
JEMBER UNIVERSITY

SKRIPSI

Oleh:

Tantik Dahlia

NIM. 130810201048

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Tantik Dahlia
Nim : 130810201048
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 31 Mei 2017

Yang menyatakan,

Tantik Dahlia

NIM : 130810201048

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS JEMBER

Nama Mahasiswa : Tantik Dahlia
NIM : 130810201048
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 31 Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.

NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. Sampeadi M.S.

NIP.19560404 198503 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PADA TENAGA KEPENDIDIKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Tantik Dahlia

Nim : 130810201048

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

15 Juni 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Sudarsih M.Si.
NIP. 19621212 199201 2 001 : (.....)

Sekretaris : Drs. NG. Krishnabudi M. Agb.
NIP. 19630402 198802 1 001 : (.....)

Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtyas M.Si.
NIP. 19660918 199203 2 002 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Parma dan Bapak Hosen yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Kakakku tersayang Uswatun Hasanah, yang telah memberikan motivasi dan dukungan moral selama ini;
4. Keponakanku tercinta, Adi Baidawi dan Nurul Istiqomah Hadiyatul Maula yang telah menjadi sumber penyamangat dalam penyusunan skripsi ini;
5. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran;
6. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu memberikan semangat, motivasi serta doanya dalam proses penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
8. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri.

(Ibu Kartini)

Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah.

(Kahlil Gibran)

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.

(Aldus Huxley)

RINGKASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember; Tantik Dahlia; 130810201048; 2017; 91 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Eksistensi organisasi pendidikan dalam membangun dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak terlepas dari kontribusi seluruh elemen dalam organisasi, tidak hanya tenaga pendidik dan mahasiswa namun tenaga kependidikan juga diberdayakan untuk mendukung terselenggaranya organisasi pendidikan yang efektif dan efisien dari segi administrasi dan pelayanan. Peran tenaga kependidikan dari segi administrasi dan pelayanan akan lebih baik dengan adanya OCB, karena tenaga kependidikan yang OCB tidak hanya bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya, bahkan lebih dari itu, mereka akan rela melakukan hal-hal diluar tanggung jawab formalnya seperti mau bekerja sama, membantu individu lain dalam tim, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Objek pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember sebanyak 56 tenaga kependidikan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian sebagai variabel bebas, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung melalui penyebaran kuisioner terhadap 56 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap variabel OCB pada tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Hasil ini diperkuat dengan persentase jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian dengan masing-masing sebesar 94,5%, 86,1, dan 94,2% berada pada kategori tinggi, artinya kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian tenaga kependidikan FEB UNEJ sudah baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

SUMMARY

The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Personality toward Organizational Citizenship Behavior at Educational Employees Economics and Business Faculty Jember University; Tantik Dahlia; 130810201048; 2017; 91 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The existence of educational organizations in building and producing quality human resources certainly can not be separated from all the elements in the organization, not only the lecturers and college student but the educational employees are also empowered to support the implementation of effective and efficient education employees in terms of administration and service. The role of educational employees in terms of administration and service will be better with OCB. OCB will make education employees not only work according to their duties and responsibilities, even more than that, they will be willing to do things beyond their formal responsibilities such as cooperating, helping other individuals in the team, advising, actively participating, providing extra service to the service users, and willing to use their working time effectively. The purpose of this research is to analyze the effect of job satisfaction, organizational commitment, and personality to Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the educational employees Economics and Business Faculty Jember University.

The object of this research is the educational employees Economics and Business faculty Jember University. Methods of data collection is done by distributing questionnaires to all educational employees Economics and Business Faculty Jember University many as 56 educational employees. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis with job satisfaction, organizational commitment, and personality as independent variables, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) as the dependent variable. This study uses quantitative data to the primary data source. Primary data obtained by researchers from the object of research directly through the distribution of questionnaires to 56 respondents.

The results showed that job satisfaction, organizational commitment, and personality variables significantly influence OCB variable at educational employees Economics and Business Faculty Jember University. These results are reinforced by the percentage of respondents' answers to the variables of job satisfaction, organizational commitment and personality with each of 94,5%, 86,1, and 94,2% are in the high category, meaning job satisfaction, organizational commitment and personality of educational employees are good. So it can be concluded that job satisfaction, organizational commitment, and personality can affect Organizational Citizenship Behavior (OCB).

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sampeadi M.S., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dra. Sudarsih M.Si., Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M. Agb. dan Dra. Susanti Prasetyaningtyas M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Chairul Saleh S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Parma dan Bapak Hosen, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Kakakku tersayang Uswatun Hasanah, yang telah memberikan motivasi, doa dan bantuan dalam penelitian pada objek skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Terima kasih untuk sahabatku, Yani, Lita, Vidi, Sumiyati, Khusnul, Sekli, Ria atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
12. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan

semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 31 Mei 2017

Penulis



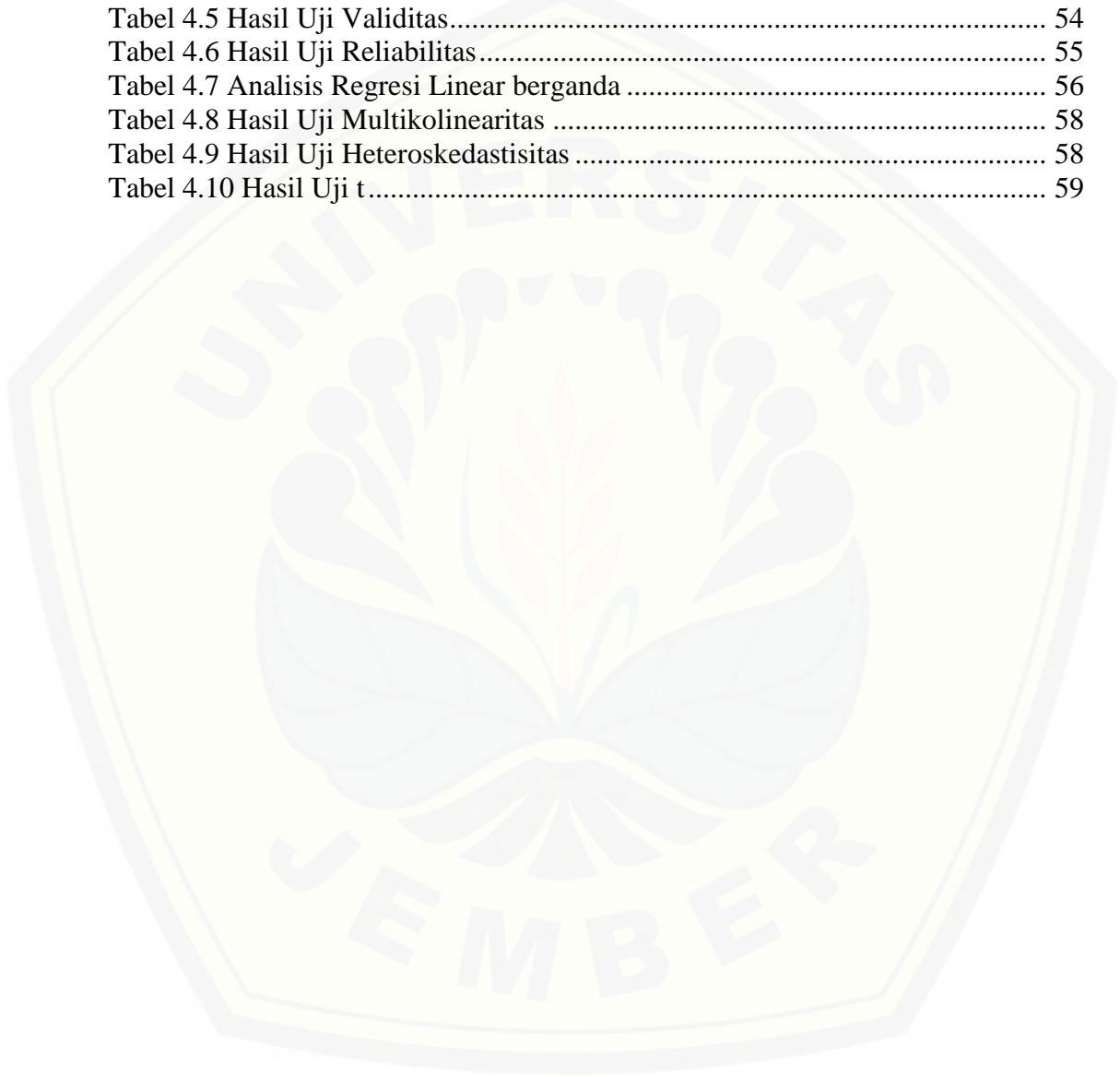
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kepuasan Kerja	6
2.1.2 Komitmen Organisasi	10
2.1.3 Kepribadian	13
2.1.4 <i>OCB</i>	16
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.1.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.1.7 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi	31
3.2.2 Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Identifikasi Variabel.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	33

3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	35
3.7 Uji Instrumen	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.7.2 Uji Normalitas Data	
3.8 Metode Analisis Data.....	37
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)	39
3.8.4 Analisis Koefisien Berganda	40
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	44
4.1.1 Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.....	44
4.1.2 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	45
4.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	46
4.2.1 Distribusi Statistik Pada Variabel Independen.....	46
4.2.2 Distribusi Statistik Pada Variabel Dependen	51
4.3 Hasil Analisis Data	53
4.3.1 Uji Instrumen	53
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.3.4 Uji Hipotesis	59
4.4 Pembahasan	61
4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	61
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	62
4.5.3 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

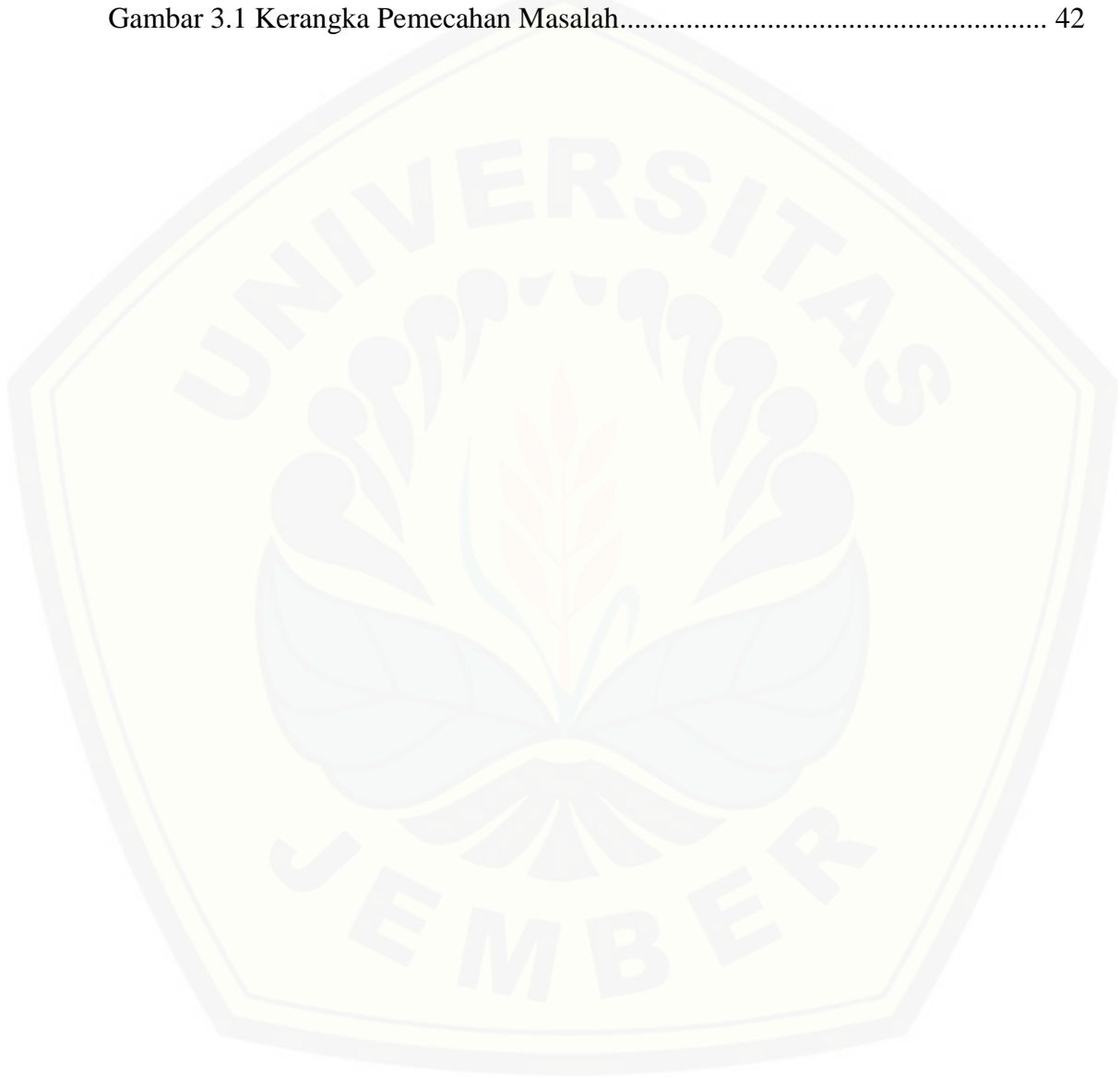
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja (X1).....	47
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2) ..	48
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X3).....	50
Tabel 4.4 Jawaban Responden pada Variabel OCB (Y).....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear berganda	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	59



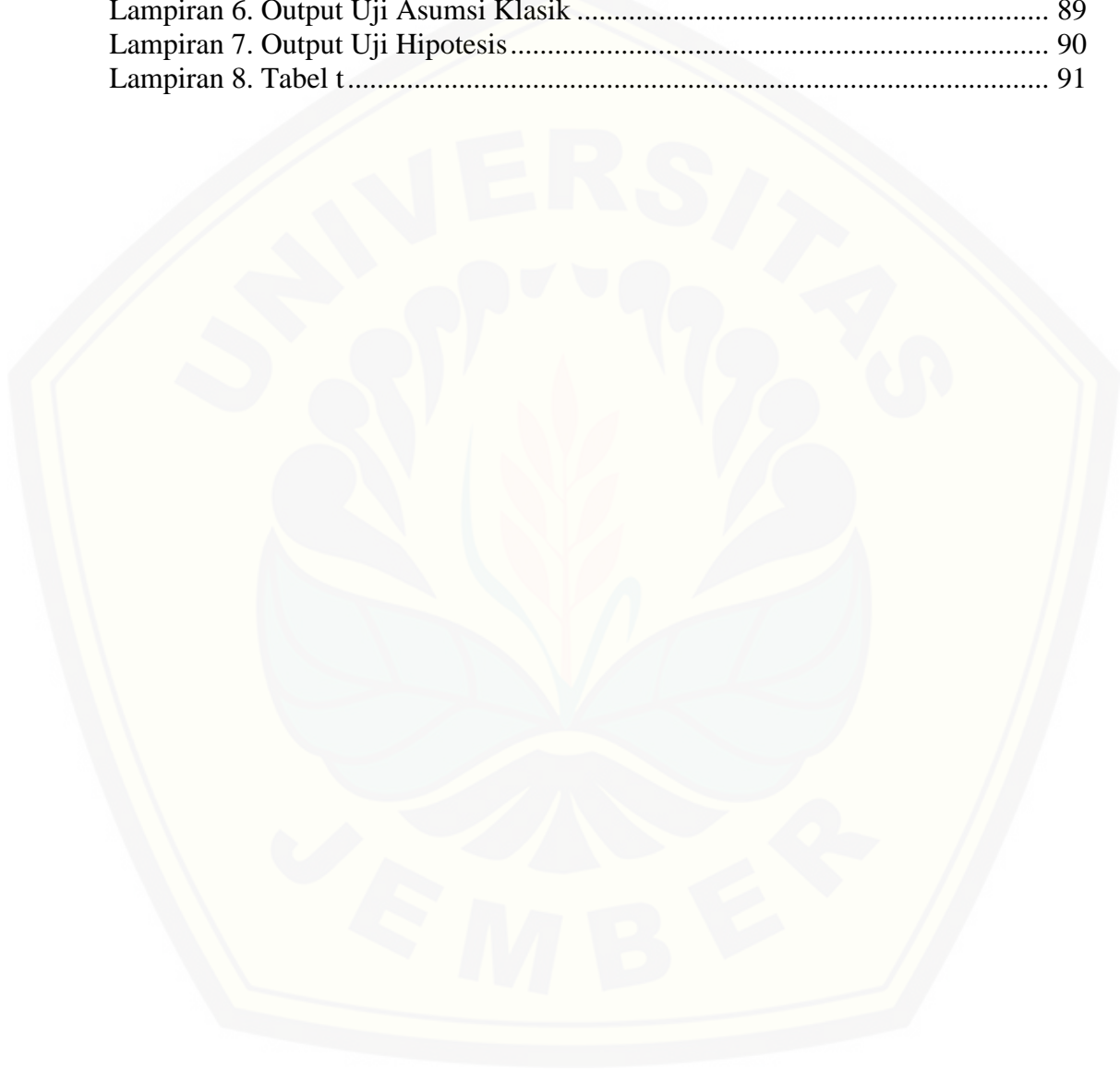
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	73
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden	78
Lampiran 3. Output SPSS Pengujian Instrumen Penelitian	81
Lampiran 4. Output Uji Normalitas Data.....	87
Lampiran 5. Output Analisa Regresi Linier berganda.....	88
Lampiran 6. Output Uji Asumsi Klasik	89
Lampiran 7. Output Uji Hipotesis.....	90
Lampiran 8. Tabel t.....	91



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia atau yang sering disingkat dengan istilah “SDM” merupakan penentu utama bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi. SDM juga merupakan asset terpenting yang berfungsi sebagai modal. Modal yang dimaksud disini adalah modal *nonfinancial* yang dapat dijadikan sebagai potensi yang nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi dan keunggulan bersaing suatu organisasi.

Demi mewujudkan eksistensi dan keunggulan bersaing diperlukan pengelolaan SDM yang baik. Pada hakekatnya, pengelolaan SDM adalah pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi, yang tergambar dalam sebuah strategi atau pola yang ditetapkan oleh manajer SDM untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pengelolaan karyawan ini bertujuan agar karyawan yang dimiliki mampu mengoptimalkan potensinya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi kedepannya.

Keberhasilan pengelolaan karyawan dapat dilihat dari perilaku karyawannya dalam bekerja. Organisasi yang sukses dalam pengelolaan karyawannya adalah organisasi yang memiliki karyawan yang tidak hanya mampu mengerjakan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, membantu individu lain dalam tim, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB dapat terbentuk oleh beberapa variabel dalam organisasi, beberapa variabel diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi, serta memiliki kepribadian yang baik akan lebih mudah menunjukkan sikap *extra-role* (OCB) dalam bekerja. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan cenderung untuk memaknai pekerjaan serta tugas-tugas yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Begitupun dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Seperti yang dinyatakan oleh Purba *et al.* (2014) bahwa karyawan yang tinggal dalam organisasi berdasarkan komitmen afektif akan lebih mungkin untuk menunjukkan OCB yang lebih tinggi, karena mereka mengidentifikasi diri dengan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen yang diekspresikan lewat loyalitas, akan menjadikan mereka bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Kepribadian merupakan variabel berikutnya yang dapat membentuk OCB karyawan. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB. Ivancevich *et al.* (2006:154) menyatakan bahwa frekuensi OCB yang lebih tinggi telah ditemukan pada karyawan dengan orientasi kolektivistis yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki perspektif individualistis. OCB yang tinggi juga ditemukan pada karyawan dengan pribadi *conscientiousness*. *Conscientiousness* didasari oleh motif berprestasi, sehingga mereka akan cenderung melakukan tugas dengan sempurna dengan membangun kesesuaian antara pekerjaan yang produktif dan prestasi kerja yang memuaskan.

Penelitian dengan tema yang sama sebelumnya telah dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung (2014), penelitian ini menemukan bahwa kepribadian yang dicirikan dengan *agreeableness* merupakan faktor yang paling kuat dalam membentuk OCB dan komitmen organisasional pegawai. Selanjutnya komitmen belum mampu memediasi hubungan antara kepribadian pegawai terhadap OCB. Selanjutnya Bagus dan A.A Sagung (2016),

menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan OCB karyawan.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas Jember (UNEJ), eksistensinya dalam membangun dan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak terlepas dari kontribusi seluruh elemen dalam organisasi, tidak hanya tenaga pendidik dan mahasiswa namun tenaga kependidikan juga diberdayakan untuk mendukung terselenggaranya organisasi pendidikan yang efektif dan efisien dari segi administrasi dan pelayanan.

Peran tenaga kependidikan dari segi administrasi dan pelayanan akan lebih baik dengan adanya OCB, karena tenaga kependidikan yang OCB tidak hanya bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya, bahkan lebih dari itu, mereka akan rela melakukan hal-hal diluar tanggung jawab formalnya yang tentunya sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dan eksistensi FEB kedepannya. Meskipun istilah OCB mungkin memang belum banyak dikenal dan terdengar asing bagi tenaga kependidikan di FEB UNEJ, tetapi sebagian dari tenaga kependidikan FEB UNEJ sudah menerapkan perilaku OCB dalam bekerja, sebagian dari mereka bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan, bersedia melakukan tugas tambahan dan berusaha memberikan pelayanan yang prima terhadap mahasiswa dan dosen.

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah masalah perbedaan perilaku yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan FEB UNEJ, yaitu ada diantara mereka telah menunjukkan OCB seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun juga ada sebagian dari mereka yang belum OCB. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga kependidikan yang tidak mengindahkan peraturan yang berlaku, seperti tidak ada di ruangnya saat jam kerja dan mengabaikan tugas yang diberikan. Meskipun absensi yang digunakan oleh FEB UNEJ sudah canggih, yaitu menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Kenyataannya masih saja ada karyawan yang tidak ada diruangannya saat jam kerja, hal tersebut dimungkinkan karena absensi tidak dilakukan setiap saat sehingga masih ada kemungkinan bagi tenaga kependidikan untuk tidak ada

diruangannya saat jam kerja. Selain itu, terdapat beberapa tenaga kependidikan yang bersikap acuh tak acuh dan tidak ramah saat memberikan informasi dan pelayanan kepada mahasiswa.

Mengingat pentingnya peran OCB bagi eksistensi FEB UNEJ kedepannya. FEB hendaknya melakukan upaya yang dapat menumbuhkan OCB tenaga kependidikannya yaitu dengan memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepribadian pada tiap-tiap tenaga kependidikannya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kependidikan FEB UNEJ merasa dihargai dan diperhatikan, kemudian diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja, komitmen yang tinggi, dan mampu membentuk pribadi tenaga kependidikan yang sesuai dengan harapan FEB UNEJ. Berdasarkan dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada tenaga kependidikan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?
- c. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, tentang bagaimana meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian kepada tenaga kependidikan FEB.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

- c. Bagi Peneliti

Bermanfaat bagi peneliti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dari ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2016:46), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya-karakteristiknya. Sedangkan menurut Ivancevich *et al.* (2006:90) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai tingkat kesesuaian antar individu dan organisasi. Sejalan dengan pendapat Moorhead dan griffin (2013:71) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seorang karyawan tentang pekerjaannya berdasarkan penilaian dari karakteristik-karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ivancevich *et al.* (2006:90) mengatakan terdapat sejumlah faktor yang dihubungkan dengan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang penting adalah:

- 1) Imbalan, yaitu jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
- 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk naik jabatan.
- 4) *Supervise*, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.

- 5) Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten dan memberikan dukungan.
- 6) Kondisi pekerjaan, sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
- 7) Keamanan pekerjaan, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

b. Sebab-Sebab Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014:169-170) menyatakan lima model utama dari kepuasan kerja yang berfokus pada berbagai penyebab. Kelima model tersebut adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan
Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan dimana karakteristik sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya.
- 2) Ketidaksesuaian
Model-model ini menyatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi.
- 3) Pencapaian nilai
Tingkatan dimana sesuatu pekerjaan bisa memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang.
- 4) Keadilan
Dalam model ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa “adil” pegawai diperlakukan ditempat kerja.
- 5) Komponen-komponen disposisi/genetis
Model disposisi/genetis didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah sebagian fungsi dari sifat pribadi dari faktor genetis.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut (Agoes, 2003:78-82) yaitu:

- 1) Teori diskrepansi atau teori nilai (teori kesenjangan)

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hubungan antara apa yang diharapkan (*das sollem*) dan kenyataan yang dirasakan dalam bekerja bila tidak ada perbedaan yang berarti antara yang diinginkan dengan hasil yang dirasakan karena batas minimalnya telah terpenuhi dengan baik. Bila ternyata apa yang diperoleh (*das sein*) lebih besar daripada apa yang diharapkan (*das sollem*), individu bisa merasakan kepuasan. Akan tetapi, bagi tipe orang yang tergolong moralis yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral, kemungkinan justru itu tidak menimbulkan kepuasan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Kepuasan kerja seseorang, sangat dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya rasa keadilan (*equity*) yang diterima dalam kenyataan. Perasaan adil atau tidak adil atas situasi yang dihadapi akan diperoleh melalui perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setaraf, sekantor atau ditempat lain. Elemen teori ini meliputi (a) *input*, (b) *output* (*outcomes*/hasil), dan (c) perbandingan antar orang satu dengan yang lainnya (*comparison person*).

a) *Input*

Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap suatu pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, keahlian, dan jumlah jam kerja.

b) *Out-comes*

Out-comes mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. *Out-put* ini berupa gaji, upah, simbol status, dan kesempatan untuk berprestasi atau kesempatan untuk mengekspresikan diri atau aktualisasi diri.

c) Perbandingan dengan orang lain (*comparison persons*)

Dengan siapa seseorang membandingkan antara *input-output* yang dimilikinya. Perbandingan ini dapat dilakukan dengan individu dalam satu kantor/pekerjaan, atau ditempat lain, tetapi bisa juga dengan dirinya ketika membandingkan antara hasil masa lalu dengan masa kini.

3) Teori dua faktor

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh dua kelompok situasi, yaitu kelompok yang memberi kepuasan (*satisfiers*) dan kelompok yang tidak memberikan kepuasan (*disatisfiers/hygiene factor*).

a) *Satisfiers*

Faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan seseorang dalam bekerja, antara lain prestasi kerja (*achievement*), kerja itu sendiri memberi kepuasan, tanggung jawab, dan kesempatan promosi.

b) *Disatisfiers*

Faktor-faktor yang menjadi sebab munculnya ketidakpuasan seorang individu. Misalnya, administrasi dan kebijakan lembaga, teknik pengawasan (*supervision technical*), gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, status, dan jaminan kerja.

d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2016:49), yaitu:

1) Sifat pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak. Pekerjaan yang menantang dan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali akan lebih memberikan kepuasan daripada pekerjaan yang dapat diramalkan dan rutin.

2) Pengawas.

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

3) Bayaran saat ini.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

4) Peluang promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

5) Hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan saat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*), kadang-kadang disebut dengan komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota

Menurut Ivancevich *et al.* (2006:234) komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologi yang menimbulkan keinginan kuat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dengan beberapa alasan tertentu sehingga karyawan berusaha untuk berperan aktif dalam organisasi dan melibatkan diri dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

a. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Sopiah (2008:89) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan, yaitu:

1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian.

Semakin tua, semakin kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Tentu saja hal ini tidak terlalu mengejutkan. Seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternatif pekerjaan. berkaitan dengan jenis kelamin, wanita cenderung lebih setia dibandingkan pria, sehingga karyawan wanita akan memiliki komitmen

organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan pria. Selanjutnya mengenai tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin rendah komitmennya terhadap organisasi. Berbeda halnya dengan kepribadian, kesesuaian individu-organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi-organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Sebaliknya, kesesuaian antara nilai karyawan dengan kultur organisasi mereka menjadi dasar komitmen terhadap organisasi.

- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam bekerja, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang, sehingga karyawan yang memiliki pekerjaan yang menantang akan lebih berkomitmen. Berikutnya, hadirnya konflik peran memiliki korelasi yang negatif terhadap komitmen organisasi, artinya karyawan yang memiliki konflik peran akan menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dalam bekerja, seperti beban kerja yang berlebih akan menunjukkan komitmen yang rendah.

- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda. Karyawan yang sudah lebih lama bekerja biasanya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang baru.

b. Dampak dari pengaruh komitmen organisasi

Menurut Meyer (2000:89) ada beberapa dampak dari pengaruh komitmen organisasi yaitu:

1) *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang ada dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover dapat diakibatkan oleh komitmen organisasional. Hubungan antara *turnover* dan komitmen organisasional adalah hubungan yang negatif. Apabila komitmen seseorang kepada organisasi tergolong tinggi, keinginan untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya.

2) Ketidakhadiran atau Absensi

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja.

3) Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi akan berkinerja lebih baik.

4) OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap OCB, apabila komitmen karyawan tinggi wujud OCB mereka juga akan tinggi. Korelasi yang positif ini berlaku bagi komitmen efektif dan normatif. Komitmen berkelanjutan tidak memiliki hubungan, atau dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap OCB.

5) Stress dan konflik

Berdasarkan penelitian komitmen organisasional memiliki hubungan yang negatif dengan stress dan konflik. Semakin rendah komitmen seseorang, semakin tinggi stress yang mereka rasakan, begitu juga semakin banyak konflik yang dialami karyawan. Dari ketiga dimensi hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif. Komitmen berkelanjutan ternyata mempengaruhi stress dengan sifat hubungan yang positif, dengan kata lain semakin tinggi komitmen berkelanjutan yang ada dalam diri seseorang, akan semakin tinggi tingkat stress yang dirasakannya. Begitu juga dengan konflik yang dialaminya

semakin sering terjadi. Sedangkan hubungan komitmen normatif dengan stress dan konflik mendekati nol atau dengan kata lain tidak berpengaruh.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:101) antara lain:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Affective commitment, adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Petco mungkin memiliki komitmen afektif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment, yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normative commitment, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

2.1.3 Kepribadian

Kepribadian (*personality*) adalah pola-pola perilaku, tata krama, pemikiran, motif, dan emosi yang khas: yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai situasi yang berbeda (Wade dan Tavis, 2007:194). Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:63) kepribadian adalah serangkaian atribut psikologis yang relatif stabil yang membedakan satu orang dengan yang lain.

Menurut Robbins dan Judge (2008:126) kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Sedangkan menurut Ivancevich *et al.* (2006:93) kepribadian merupakan produk bawaan (*nature*) sekaligus juga lingkungan. *Nature* merujuk pada keturunan, susunan genetik yang diwarisi dari orang tua secara parsial menentukan kepribadian yang dimiliki. Lingkungan merujuk pada pengalaman kehidupan yang dimiliki. Hubungan keluarga merupakan bagian penting dari *nature*.

a. Faktor-Faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins (2006:126-128) kepribadian dihasilkan oleh beberapa faktor berikut:

1) Faktor keturunan.

Keturunan merujuk kefaktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi dan refleks otot, level energi, dan ritme biologis adalah karakteristik entah sepenuhnya atau secara substansial dipengaruhi oleh siapa orang tua anda. Yaitu komposisi biologis, psikologis dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita. Faktor keturunan membekali kita dengan sifat dan kemampuan bawaan, tetapi potensi penuh kita ditentukan oleh seberapa baik kita menyesuaikan diri dengan lingkungan.

3) Situasi

Faktor ketiga, situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. tuntutan beragam dari suatu yang

berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang. Oleh karena itu, kita hendaknya tidak melihat pola-pola kepribadian secara terpisah.

b. Dimensi Kepribadian

Robbins dan Judge (2008:132-133), model lima besar terbagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1) Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi ini mencakup mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrovert cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Kaum introvert cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang.

3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

4) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

5) Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkupn minat dan ketretarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman kepada hal-hal telah ada.

2.1.4 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) awalnya didefinisikan sebagai perilaku individual yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* formal, dan bahwa secara agregat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi (Organ dalam Cetin *et al.*, 2015). Sedangkan menurut Purnamie (2014:5) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Aldag dan Rescke (dalam Sjahrudin *et al.*, 2013) mengatakan perilaku *extra-role* (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai kontribusi kepada seseorang dalam bekerja, melebihi persyaratan dan penghargaan untuk keberhasilan pekerjaan yang dijanjikan. Kontribusi ini seperti perilaku membantu antara lain, kesediaan untuk melakukan *extra role*, dan menjunjung tinggi aturan prosedur kerja terlepas dari masalah pribadi, merupakan bentuk prososial perilaku, perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan kesediaan untuk memberikan bantuan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu dalam bekerja yang melebihi tuntutan peran dan tanggung jawabnya namun memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang OCB cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang belum OCB, sehingga kehadirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

a. Motif-Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut *McClelland et al.* (dalam Purnamie, 2014:9), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- 3) Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

b. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perusahaan

Purnamie (2014:10-13) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja.
 - a) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.
 - a) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

- 3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- a) Jika karyawan saling tolong-menolong, dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
 - b) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas lebih penting.
 - c) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - d) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu-waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - b) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- a) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- a) Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 - b) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil), akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
- 7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- a) Membantu tugas karyawan yang hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
 - b) Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
- 8) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- a) Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - b) Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

c) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

c. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* (dalam Purnamie, 2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam mendorong 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 organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3) *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* 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 tanggung jawab 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). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan dan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena individu yang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan cenderung untuk memaknai pekerjaan serta tugas-tugas yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Selain itu karyawan yang puas akan lebih mudah berbuat lebih didalam pekerjaannya seperti membantu rekan kerja dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka dikarenakan mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Organ dan Bateman (dalam Purnamie, 2014:16) menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Penelitian yang dilakukan oleh Jehad Mohammad *et al.* (2011) menyimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja baik eksternal maupun internal sangat berperan penting bagi pemicu terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Begitupun dengan Murphy *et al.* (2002) dimana dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.1.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasi pada dasarnya adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau perusahaannya. Berkaitan loyalitas tersebut, maka seorang pekerja akan rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan. Dalam hal ini berarti apabila pekerja memiliki komitmen organisasi tinggi, maka secara tidak langsung akan memunculkan suatu perilaku yang melebihi perannya (*Extra-role/OCB*). Maka secara umum dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB.

Purba *et al.* (2014) menyatakan karyawan yang berada dalam organisasi berdasarkan komitmen afektif akan lebih mungkin untuk menunjukkan OCB yang lebih tinggi, karena mereka mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan karena mereka berkeinginan kuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani *et al.* (2013) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

2.1.7 Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepribadian merupakan salah satu variabel pembentuk OCB. Organ (dalam Purnamie, 2014:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seseorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB. Dasar kepribadian OCB yaitu merefleksikan/*trait* predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

Penelitian yang dilakukan oleh Anjum *et al.* (2014) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Hakim *et al.* (2014) dimana hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi dasar atau acuan yang cukup kuat bagi peneliti berikutnya, meskipun terdapat perbedaan subyek, obyek, variabel, penelitian, dan indikator. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu, yang dapat dirinci sebagai berikut:

Merry (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.” Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan non medis baik anggota kepolisisan aktif maupun PNS (Pegawai Negeri Sipil) dari rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar yang berjumlah 112 orang dan jumlah sampel yang diajukan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 112 orang. Metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structure Equation Modelling*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Djoko santoso dan Isnu Irwanto (2014) tentang pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) dari petugas KPPBC TNP di Tanjung Emas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas KPPBC TMP di Tanjung Emas Semarang

sebanyak 246 petugas, dari 246 petugas ditentukan sampel sebanyak 170 petugas dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara *stratified random sampling*, yang tersebar diseluruh unit kerja di KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan analisis SEM (*Structure Equation Modelling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Person – Organisasi Fit (P-O Fit) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap variabel *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian ditahun yang sama dilakukan oleh Roby Sambung (2014) dengan judul Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepribadian, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seluruh PNS administrasi pada Universitas Palangka Raya dijadikan populasi, dengan menggunakan *stratified random sampling* diperoleh 169 pegawai administrasi sebagai sampel, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM dengan alat analisis *Smart-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh terhadap OCB.

Penelitian berikutnya oleh Bagus dan A.A. Sagung (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.” Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Kedongan dengan menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 49

karyawan sebagai responden penelitian yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya adalah terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian terdahulu, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB. Namun perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu belum meneliti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian secara bersama-sama, karena kebanyakan dari penelitian terdahulu hanya meneliti pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB. Artinya, dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel kepribadian sebagai tambahan variabel dependen. Selain itu terdapat perbedaan responden, objek penelitian dan metode analisis penelitian yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Merry Ristiana M (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar	Komitmen organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2), <i>organizational citizenship behavior</i> (Z), Kinerja Karyawan (Y)	SEM (<i>Structure Equation Modelling</i>)	Hasil dari penelitian komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Djoko Santoso dan Isnu Irwanto (2014)	Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang).	Person-Organization Fit (P-O Fit) (X1), Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi (Z), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	SEM (<i>Structure Equation Modelling</i>)	(P-O Fit) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun tidak signifikan dan negatif terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB

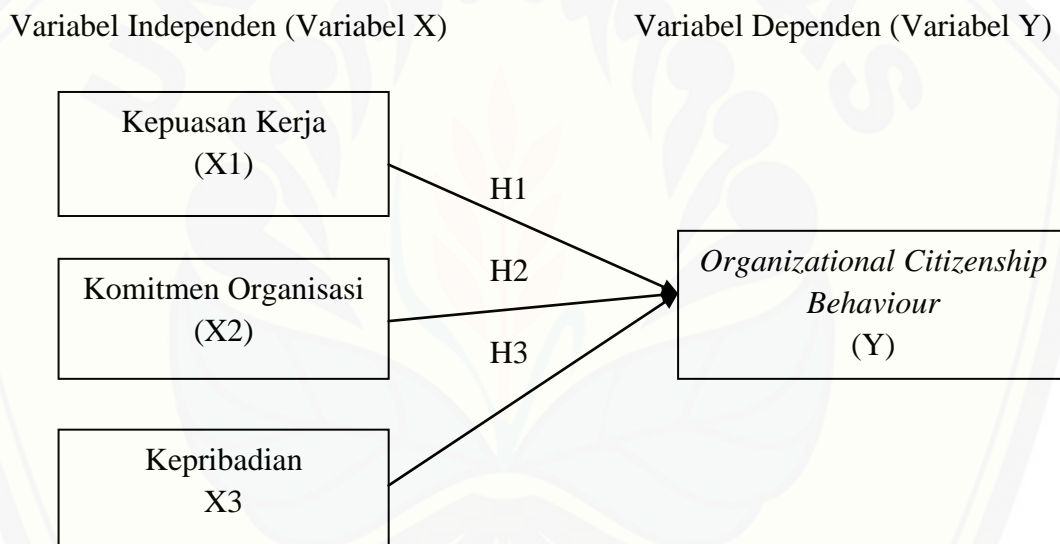
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
3	Roby Sambung (2014)	Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)	Kepribadian (X), Komitmen Organisasi (Z), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y).	SEM (<i>Structure Equation Modelling</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB). Sedangkan komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh terhadap OCB.
4.	Bagus Asta Iswara Putra dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

Sumber: Penelitian Terdahulu, jurnal diolah 2017: Merry Ristiana M (2013), Djoko Santoso dan Isnu Irwanto (2014), Roby Sambung (2014), Bagus Asta Iswara Putra dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2016).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menguraikan dan menggambarkan secara sistematis pokok permasalahan yang ada. Penelitian ini akan menguji dan menganalisis variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Variabel-variabel tersebut adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepribadian (X3) sebagai variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian tersebut, maka secara skematis dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2017

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:51). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Organ dan Bateman (dalam Purnamie 2014:16) menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jehad Mohammad *et al.* (2011) menyimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja baik eksternal maupun internal sangat berperan penting bagi pemicu terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- b. Purba *et al.* (2014) menyatakan karyawan yang berada dalam organisasi berdasarkan komitmen afektif akan lebih mungkin untuk menunjukkan OCB yang lebih tinggi, karena mereka mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan karena mereka berkeinginan kuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasani *et al.* (2013) dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan teori dan didukung dengan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- c. Ivancevich *et al.* (2006:150) menyatakan bahwa frekuensi OCB yang lebih tinggi telah ditemukan pada karyawan dengan orientasi kolektif yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki perspektif individualistis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjum (2014) yang menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya kepribadian memberikan peranan yang penting bagi timbulnya perilaku OCB pada karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah dari penelitian ini, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, baik PNS maupun Non PNS yang berjumlah 56 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus*. Menurut Sugiyono (2014: 156) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan *sampling jenuh* karena jumlah populasi dalam penelitian ini sejumlah 56 orang (kurang dari 100 orang), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang ada yaitu 56 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan yang terdapat pada kuisisioner akan diterjemahkan kedalam bentuk angka dengan menggunakan pengukuran skala likert. Kemudian angka tersebut akan diolah menggunakan perhitungan statistik. Data pada penelitian termasuk data *cross section*, yaitu data yang terkumpul pada suatu waktu tertentu untuk memberikan gambaran perkembangan suatu kegiatan atau keadaan pada waktu itu (Iqbal, 2014:20).

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang secara langsung dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian sehingga langsung didapatkan dari sumber asli (langsung dari informan). Data ini berasal dari sumber asli atau narasumber (orang yang dijadikan sebagai obyek penelitian). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuisisioner kepada seluruh tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode survey dengan menggunakan alat pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang disebarkan kepada seluruh tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Variabel bebas atau *independent variable* (X)

Variabel bebas (X), merupakan variabel bebas yang tidak bergantung kepada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas (X) dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepribadian (X3).

3.5.2 Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)

Variabel terikat (Y), merupakan variabel terikat dan bergantung pada variabel lain. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB).

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional akan memberikan definisi pada masing masing variabel dan memaparkan apa saja yang menjadi indikator dari variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.6.1 Variabel bebas atau *independent variable* (X)

a. Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember adalah:

- 1) Sifat pekerjaan, yaitu kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.
- 2) Pengawas, yaitu kepuasan yang terjadi karena sikap atasan dalam memimpin karyawan.
- 3) Pembayaran, yaitu kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap jumlah gaji yang diberikan oleh organisasi.
- 4) Peluang promosi, yaitu kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk naik jabatan.

5) Hubungan dengan rekan-rekan kerja, yaitu kepuasan terhadap hubungan dengan teman (rekan kerja) yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dengan adanya loyalitas terhadap organisasi serta tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember adalah:

1) Komitmen afektif

Perasaan emosional karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Kesadaran karyawan tentang keuntungan yang dirasakan dari bertahan dengan organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

3) Komitmen normatif

Perasaan yang mengharuskan untuk tetap bertahan karena adanya tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

c. Kepribadian (X3)

Kepribadian adalah sifat dan tingkah laku yang khas yang dimiliki seseorang dengan stabil dan dapat diperkirakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepribadian tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember adalah:

1) Ekstraversi adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan saat berinteraksi dengan rekan kerja.

2) Mudah akur atau mudah bersepakat adalah memiliki sikap yang mudah bekerjasama dengan karyawan lain.

3) Sifat berhati-hati adalah bersikap berhati-hati dalam bekerja dengan tujuan untuk menghilangkan adanya kesalahan dalam pekerjaannya.

4) Stabilitas emosi adalah karyawan yang memiliki sikap yang tenang dan teguh pendirian dalam bekerja.

5) Terbuka terhadap hal-hal baru adalah karyawan yang memiliki sifat ingin tau terhadap hal-hal baru dalam bekerja.

3.6.2 Variabel terikat atau *dependent Variable* (Y)

a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur OCB tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember adalah:

- 1) *Altruism* adalah karyawan yang senang hati menolong rekan kerjanya.
- 2) *Conscientiousness* adalah karyawan yang mau melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya.
- 3) *Sportsmanship* adalah karyawan yang bekerja tanpa harus mengeluh.
- 4) *Courtesy* adalah karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.
- 5) *Civic virtue* adalah karyawan yang memberi apresiasi kepada organisasi tanpa harus disuruh.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Komitmen Organisasi), X3 (Kepribadian), dan variabel Y (*Organizational citizenship Behavior*) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:168) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | = Skor 2 |
| c. Cukup Setuju | = Skor 3 |
| d. Setuju | = Skor 4 |

e. Sangat Setuju = Skor 5

3.8 Uji instrumen data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Menurut Duwi (2010:90), korelasi *pearson product moment* dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis tarif signifikan 5% menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi

n : Jumlah koresponden untuk diuji

x : skor pertanyaan tertentu (*variabel independent*)

y : Skor pertanyaan total (*variabel dependent*)

Menurut Ghozali (2005:45) menyatakan suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:41) reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Untuk dapat mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach's Alfa* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alfa* $> 0,60$. Jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005:45-46). Berikut rumus *Cronbach's Alfa* (α) untuk menguji realibilitas:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument.

K =Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

σ_t^2 = Varians total.

3.9 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5 %. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Duwi, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.10 Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2014:135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, digunakan analisis regresi linier berganda yang dinyatakan dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)
e	: Kesalahan pengganggu (<i>error disturbance</i>)
X1	: Kepuasan kerja
X2	: Komitmen Organisasi
X3	: Kepribadian
α	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Apabila terjadi masalah multikolinieritas maka nilai parameter estimasi dari variabel tersebut tidak tertentu karena mempunyai standar error yang tinggi sehingga parameternya secara statistik tidak signifikan.

Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas dalam suatu model, dalam penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan dari SPSS, multikolinearitas terjadi jika nilai VIF lebih dari 10 (Sarwoko,2005:120). Apabila terjadi

multikolinieritas dari model regresi, maka perlu dilakukan koreksi terhadap model.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya varians variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, apabila varians variabel pada model regresi tersebut memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Pada penelitian ini diharapkan model regresi adalah yang homoskedastisitas.

Menurut Anwar (2014:135) menyatakan bahwa gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.12 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hasil signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada pada model. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

a. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Duwi (2010:68) rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t : test signifikan dengan angka korelasi

bi : koefisien regresi

Se(bi) : standard error koefisien korelasi

Langkah-langkah penentuan uji t adalah:

- a) Menentukan formulasi H0 dan H1

$$H_0 : b_i = 1,2,3$$

H0 diterima dan H1 ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$H_1 : b_i \neq 0, i = 1,2,3$$

H0 ditolak dan H1 diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b) Menentukan *level of significant*

Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$

- c) Kriteria pengambilan keputusan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H0 ditolak atau diterima (jika terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H0 diterima atau Ha ditolak (jika tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

3.13 Analisis Koefisien Determinasi

- a. Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi Berganda)

Koefisien determinasi dalam suatu model regresi menggambarkan seberapa besar kemampuan seluruh variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya. Koefisien determinasi didapat dari hasil kuadrat dari koefisien korelasi (R).

Menurut Algifari (2011:48), besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dicari dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\alpha \sum Y + b \sum XY - n(\bar{Y})^2}{\sum Y^2 - n(\bar{Y})^2}$$

Yang menyatakan bahwa:

R^2 = Besarnya koefisien determinasi sampel.

SSR = *Sum Of Square Regression (Explained Variation)*

SST = *Sum Of Squares Total (Total Variation)*

α = Titik potong kurva terhadap sumbu Y

b = Slope garis estimasi yang paling baik (*best fitting*)

n = Banyaknya data

X = Nilai variabel X

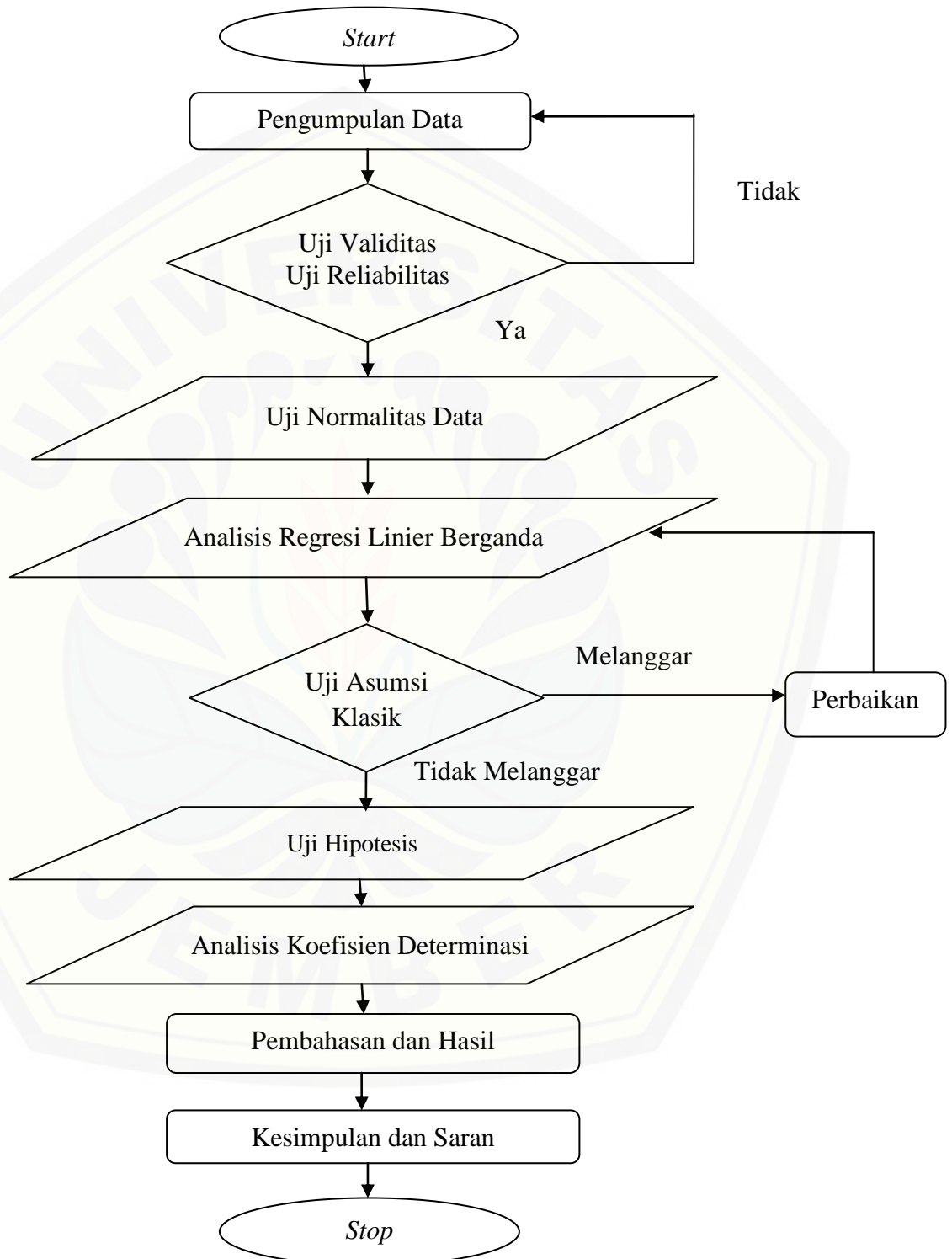
Y = Nilai variabel Y

\bar{Y} = Nilai rata-rata variabel Y



3.14 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start*, yaitu tahap awal sebagai persiapan sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan data primer dengan memberikan beberapa pertanyaan pada responden.
3. Uji instrumen adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui, kuisisioner yang dibagikan sudah valid dan reliabel.
4. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis regresi linier bergandadigunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
6. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
7. Uji hipotesis adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
8. Analisis koefisien determinasi yang terdiri dari analisis koefisien determinasi berganda dan koefisien determinasi parsial.
9. Pembahasan dan hasil, yaitu pembahasan tentang hasil yang telah diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
10. Kesimpulan dan saran, yaitu peneliti memberikan kesimpulan akan hasil penelitian dan saran-saran yang diperlukan terhadap pihak-pihak terkait.
11. *Stop*, yaitu tahap penyelesaian atau berakhirnya penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang nilainya sebesar 0,333 dengan arah positif. Hasil tersebut diperkuat dengan persentase jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 94,5%, artinya kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kependidikan FEB UNEJ sudah baik, sehingga mampu meningkatkan OCB dalam bekerja. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya pemenuhan kebutuhan akan kepuasan kerja karyawan yang baik akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan OCB karyawan;
- b. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang nilainya sebesar 0,477 dengan arah positif. Hasil tersebut diperkuat dengan persentase jawaban responden terhadap variabel komitmen sebesar 86,1%, artinya tenaga kependidikan FEB UNEJ memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga dari kepribadian yang baik tersebut mampu meningkatkan OCB dalam bekerja. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan OCB karyawan;
- c. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang nilainya sebesar 0,421 dengan arah positif. Hasil tersebut diperkuat dengan persentase jawaban responden terhadap variabel kepribadian sebesar 94,2% , artinya kepribadian yang dimiliki tenaga kependidikan FEB UNEJ sudah baik, sehingga mampu meningkatkan OCB dalam bekerja. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan OCB karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran berikut:

- a. Pihak FEB UNEJ diharapkan mampu menjaga kepuasan kerja tenaga kependidikannya agar tetap berada pada titik yang optimal. FEB UNEJ harus mampu mempertahankan pemenuhan kepuasan tenaga kependidikannya guna meningkatkan OCB mereka dalam bekerja. Pemenuhan kepuasan tersebut seperti dari sifat pekerjaan yang diberikan, jumlah gaji, sikap atasan dalam memimpin bawahan, hubungan dengan rekan kerja serta kesempatan promosi yang diberikan.
- b. Pihak FEB UNEJ diharapkan mampu menjaga komitmen organisasi tenaga kependidikannya agar tetap tinggi. Pihak FEB UNEJ harus mampu mempertahankan komitmen afektif, berkelanjutan, dan komitmen normatif tenaga kependidikannya, karena dari hasil persentase jawaban responden tiga kategori tersebut berada pada tingkatan yang tinggi dalam meningkatkan OCB tenaga kependidikan FEB UNEJ.
- c. Pihak FEB UNEJ diharapkan mampu menjaga dan mempertahankan kepribadian yang dimiliki tenaga kependidikannya, karena kepribadian yang dimiliki tenaga kependidikan FEB UNEJ telah mampu meningkatkan OCB mereka dalam bekerja, seperti kepribadian mereka yang senang berinteraksi, bekerjasama dengan rekan kerja, senantiasa bersikap teliti dan tenang dalam bekerja, serta kepribadian mereka yang menyukai hal-hal baru dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Dariyo. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Algifari. 2011. *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Anjum, Zafar U.Z. 2014. Influence of Personality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Education and Research*. Vol. 2 (11): 225-240.
- Bagus Asta Iswara Putra, dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 (8): 4892-4920.
- Cetin, Sahin., Gurbuz, S., dan Sert, M. 2015. A meta-analysis of the Relationship between Organizational Citizenship Behavior: Test of potential Moderator Variables. *Employ Respons Rights J*. Vol. 27: 281-303.
- Djoko Santoso dan Isnu Irwantoro. Pengaruh Person Organization Fit(P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KPPBC TMP Tanjung Emas Semarang). *Jurnal NeO-Bis*. Vol. 8 (1).
- Draft, Richars L. 2014. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati,N. Damodar&Dawn C.Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duwi Prayitno. 2010. *Paham Analisis Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Rajawali Pres.
- Hasani, Kaveh., Boroujedi, S.S., dan Sheikhesmaeili, S. 2013. *The Effect Of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment*. *Glob Bus Perspect* 1: 425-470.

- Iqbal Hasan. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., Konopsake, R., dan Mattison, M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, A.W. & Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pandiva buku.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Merry Ristiana M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 (1): 56-70.
- Meyer, J. P & Allen. N. J. 2010. *The measurement and antecedent of affective. Continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational Psychology*. Newyork: Basic Books.
- Moorhead, Gregory. & Ricky W.Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Murphy, G., Athanasou, J., dan King, N. 2002. Job satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17 (4): 287-297.
- Purba, Oostrom, Van, Molen, dan Ph Born. 2014. Personality And Organizational Citizenship Behavior In Indonesia: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Asian Business and Management*. Vol. 14 (2): 147-170.
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior [OCB] Dalam meningkatkan kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba empat.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba empat.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sjahrudin, Armanu, Sudiro, dan Normijati. 2013. Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia). *European Journal of business and Management*. Vol. 5 (9). 2012.

Sarwoko, 2005. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke 3. Bandung: Alfabeta.

Wade, Caroled & Tavis, C. 2007. *PSIKOLOGI*. Edisi Kesembilan. Jilid 2. Jakarta: PT. Penerbit Erlangga.

Wan, Hooi Lai. 2016. *Organizational Justice and Citizenship Behaviour in Malaysia*. Springer Singapore+Business Media Singapore 2016.

Hakim, Nimran, Haerani, dan Alam. 2015. The antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) and their effect on performance: Study on Public University in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Business and Management*. Vol. 16 (II): 05-13.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/sdr/i

Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,” dengan ini saya:

Nama : Tantik Dahlia

NIM : 130810201048

Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi. Berdasarkan kuisisioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja, serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Tantik Dahlia

NIM.130810201048

KUISIONER PENELITIAN

A. No. Responden :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

C. Daftar Pernyataan

1. Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dibebankan organisasi.					
2.	Saya merasa puas terhadap sikap atasan dalam memimpin bawahan.					
3.	Jumlah gaji yang diberikan organisasi sudah sesuai harapan.					
4.	Kesempatan promosi yang diberikan organisasi sudah bersifat adil.					
5.	Saya merasa puas atas hubungan kerja yang tercipta dengan rekan kerja.					

2. Komitmen Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.					
2.	Saya merasakan manfaat yang lebih besar dengan bekerja dalam organisasi saya saat ini daripada bekerja ditempat lain					
3.	Saya memiliki tanggung jawab					

	yang tinggi terhadap organisasi.					
--	----------------------------------	--	--	--	--	--

3. Kepribadian

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa senang saat berinteraksi dengan rekan kerja.					
2.	Saya lebih senang bekerja sama dengan rekan kerja.					
3.	Saya berusaha untuk selalu teliti dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan.					
4.	Saya selalu bersikap tenang saat bekerja					
5.	Saya menyukai hal-hal yang baru saat bekerja					

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya bersedia menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.					
2.	Saya bersedia melakukan tugas tambahan tanpa harus ada					

	imbangan.					
3.	Saya bekerja dengan baik tanpa adanya rasa mengeluh kepada diri sendiri ataupun orang lain					
4.	Saya menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam organisasi.					
5.	Saya selalu berusaha untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan organisasi					

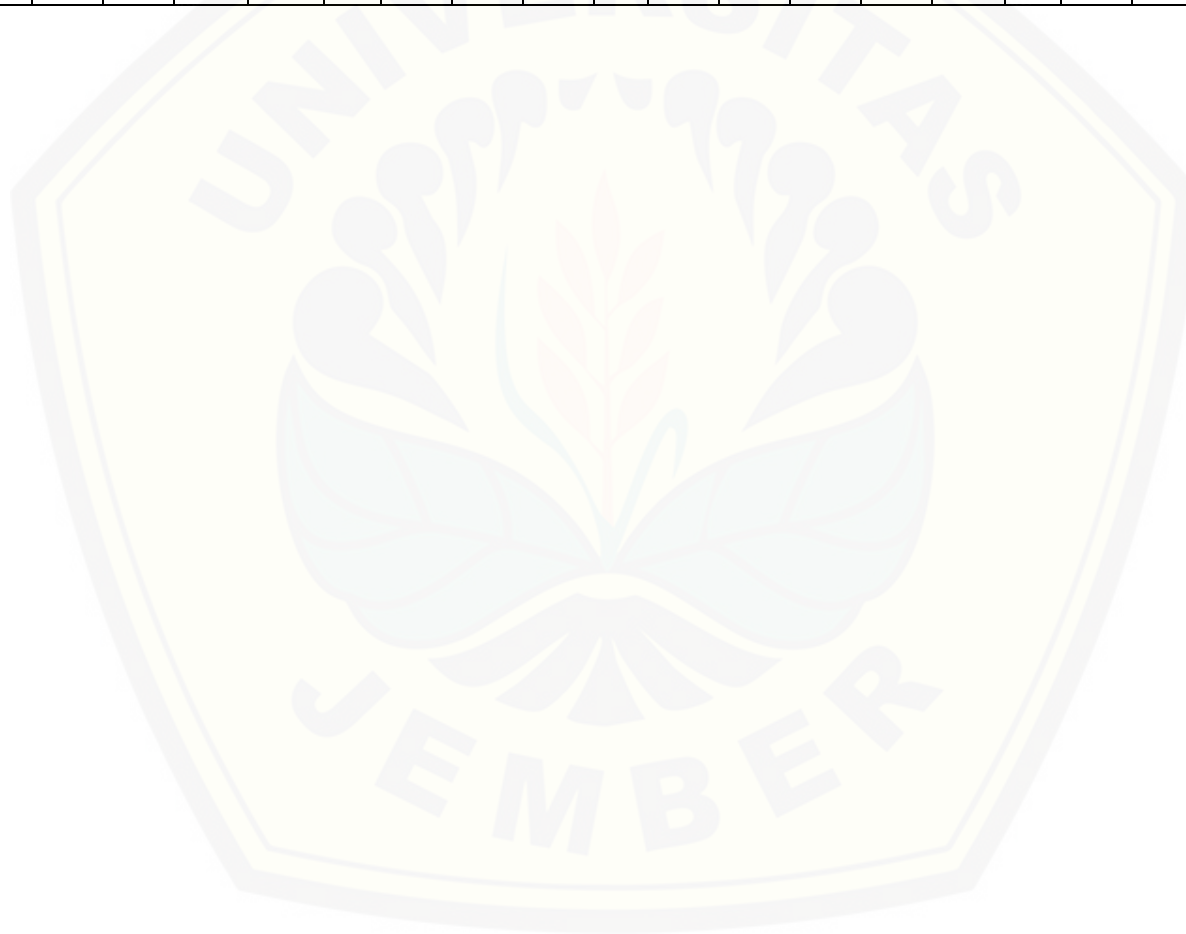


LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5
1	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	5	2	2	4	4	17
3	4	4	4	4	4	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	5	5	23	4	4	4	12	4	3	4	4	5	20	5	4	4	3	4	20
5	5	5	5	5	5	25	4	3	4	11	3	5	3	5	3	19	3	3	4	4	4	18
6	4	4	5	4	5	22	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	4	5	24	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	4	3	3	4	4	18
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	5	23
11	5	4	4	4	4	21	2	4	4	10	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	4	17
12	4	5	5	5	5	24	4	3	4	11	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23
14	5	5	4	5	4	23	2	4	5	11	4	4	4	3	2	17	4	5	3	4	4	20
15	5	5	4	5	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18
16	5	3	5	5	5	23	4	4	3	11	5	4	5	3	4	21	5	3	4	4	4	20
17	3	5	3	5	5	21	3	3	4	10	5	5	5	5	4	24	4	3	4	5	4	20
18	5	4	5	5	5	24	4	4	5	13	4	4	4	3	3	18	4	3	2	4	4	17
19	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	3	3	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22
21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24
22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
23	4	4	5	4	5	22	3	4	4	11	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
24	4	4	5	4	4	21	4	5	5	14	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24

25	5	4	5	5	4	23	3	3	5	11	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	5	19
26	5	5	4	5	5	24	3	4	5	12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23
28	5	5	5	5	5	25	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	4	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	2	5	5	5	22
31	4	5	5	4	5	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25	2	4	5	11	5	4	5	5	4	23	5	2	4	5	5	21
33	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	4	5	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	4	5	24	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
37	5	5	4	5	5	24	2	4	4	10	5	5	5	4	4	23	5	3	3	4	4	19
38	5	5	4	5	5	24	3	3	3	9	3	3	4	4	4	18	4	2	3	4	4	17
39	5	5	4	4	5	23	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
40	5	5	3	5	5	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	4	5	4	5	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	4	5	24	2	4	4	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22
44	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	3	3	5	4	4	19
45	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	5	20
47	4	5	5	4	4	22	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	5	3	4	5	4	21
48	5	5	5	5	5	25	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	5	2	5	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	4	2	4	5	4	19
50	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	3	20

51	4	5	4	4	4	21	5	5	5	15	5	4	4	5	5	23	5	2	4	5	3	19
52	5	4	4	5	5	23	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	5	4	5	4	4	22
53	4	4	4	4	4	20	3	5	5	13	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	5	20
54	4	5	3	4	4	20	4	4	4	12	4	5	5	5	4	23	5	2	3	4	4	18
55	5	5	4	5	5	24	4	3	3	10	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	5	19
56	4	5	4	4	4	21	3	4	5	12	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	5	20



LAMPIRAN 3. OUTPUT SPSS PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. HASIL UJI VALIDITAS

a. Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.196	.228	.497**	.510**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.148	.091	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.196	1	-.102	.169	.195	.430**
	Sig. (2-tailed)	.148		.453	.212	.149	.001
	N	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.228	-.102	1	.000	.276*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.091	.453		1.000	.039	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.497**	.169	.000	1	.490**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.212	1.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.510**	.195	.276*	.490**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.039	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
X1_T OTAL	Pearson Correlation	.773**	.430**	.504**	.664**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Komitmen Organisasi (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.332 [*]	.253	.774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.012	.060	.000
	N	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.332 [*]	1	.532 ^{**}	.766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000
	N	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.253	.532 ^{**}	1	.730 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.000
	N	56	56	56	56
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.774 ^{**}	.766 ^{**}	.730 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kepribadian (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.574 ^{**}	.591 ^{**}	.357 ^{**}	.324 [*]	.760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.015	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.574 ^{**}	1	.481 ^{**}	.542 ^{**}	.181	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.182	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.591 ^{**}	.481 ^{**}	1	.459 ^{**}	.435 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56

X3.4	Pearson Correlation	.357**	.542**	.459**	1	.580**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.324*	.181	.435**	.580**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.015	.182	.001	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.760**	.736**	.785**	.788**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y_TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.039	.170	.376**	.319*	.528**
	Sig. (2-tailed)		.776	.210	.004	.016	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1.2	Pearson Correlation	.039	1	.373**	.249	.274*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.776		.005	.064	.041	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1.3	Pearson Correlation	.170	.373**	1	.562**	.304*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.210	.005		.000	.023	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y1.4	Pearson Correlation	.376**	.249	.562**	1	.434**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.004	.064	.000		.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56

Y1.5	Pearson Correlation	.319*	.274*	.304*	.434**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.016	.041	.023	.001		.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.528**	.639**	.745**	.763**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

a. Kepuasan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	5

b. Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	3

c. Kepribadian (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)***Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

LAMPIRAN 4. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83310631
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.073
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887
a. Test distribution is Normal.		

LAMPIRAN 5. OUTPUT ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.203	4.857		-.454	.652
	Kepuasan_Kerja	.333	.163	.222	2.040	.046
	Komitmen_Organisasi	.477	.181	.318	2.639	.011
	Kepribadian	.421	.129	.398	3.272	.002

a. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 6. OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-2.203	4.857				-.454
Kepuasan_Kerja	.333	.163	.222	2.040	.046	.975	1.025
Komitmen_Organisasi	.477	.181	.318	2.639	.011	.792	1.263
Kepribadian	.421	.129	.398	3.272	.002	.778	1.285

a. Dependent Variable: OCB

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.525	2.905		
Kepuasan_Kerja	-.033	.098	-.045	-.333	.741
Komitmen_Organisasi	.168	.108	.236	1.559	.125
Kepribadian	-.112	.077	-.221	-1.450	.153

a. Dependent Variable: Abs_Res

LAMPIRAN 7. OUTPUT UJI HIPOTESIS

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.203	4.857		-.454	.652
	Kepuasan_Kerja	.333	.163	.222	2.040	.046
	Komitmen_Organisasi	.477	.181	.318	2.639	.011
	Kepribadian	.421	.129	.398	3.272	.002

a. Dependent Variable: OCB

2. Uji Koefisien Determinasi

a. Koefisien determinasi berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.367	1.885

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

LAMPIRAN 8. TABEL t

df	$\alpha = 2.5\%$	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 10\%$	df	$\alpha = 2.5\%$	$\alpha = 5\%$	$\alpha = 10\%$
1	25.452	12.706	6.314	37	2.336	2.026	1.687
2	6.205	4.303	2.92	38	2.334	2.024	1.686
3	4.177	3.182	2.353	39	2.331	2.023	1.685
4	3.495	2.776	2.132	40	2.329	2.021	1.684
5	3.163	2.571	2.015	41	2.327	2.02	1.683
6	2.969	2.447	1.943	42	2.325	2.018	1.682
7	2.841	2.365	1.895	43	2.323	2.017	1.681
8	2.752	2.306	1.86	44	2.321	2.015	1.68
9	2.685	2.262	1.833	45	2.319	2.014	1.679
10	2.634	2.228	1.812	46	2.317	2.013	1.679
11	2.593	2.201	1.796	47	2.315	2.012	1.678
12	2.56	2.179	1.782	48	2.314	2.011	1.677
13	2.533	2.16	1.771	49	2.312	2.01	1.677
14	2.51	2.145	1.761	50	2.311	2.009	1.676
15	2.49	2.131	1.753	51	2.31	2.008	1.675
16	2.473	2.12	1.746	52	2.308	2.007	1.675
17	2.458	2.11	1.74	53	2.307	2.006	1.674
18	2.445	2.101	1.734	54	2.306	2.005	1.674
19	2.433	2.093	1.729	55	2.304	2.004	1.673
20	2.423	2.086	1.725	56	2.303	2.003	1.673
21	2.414	2.08	1.721	57	2.302	2.002	1.672
22	2.405	2.074	1.717	58	2.301	2.002	1.672
23	2.398	2.069	1.714	59	2.3	2.001	1.671
24	2.391	2.064	1.711	60	2.299	2	1.671
25	2.385	2.06	1.708	61	2.298	2	1.67
26	2.379	2.056	1.706	62	2.297	1.999	1.67
27	2.373	2.052	1.703	63	2.296	1.998	1.669
28	2.368	2.048	1.701	64	2.295	1.998	1.669
29	2.364	2.045	1.699	65	2.295	1.997	1.669
30	2.36	2.042	1.697	66	2.294	1.997	1.668
31	2.356	2.04	1.696	67	2.293	1.996	1.668
32	2.352	2.037	1.694	68	2.292	1.995	1.668
33	2.348	2.035	1.692	69	2.291	1.995	1.667
34	2.345	2.032	1.691	70	2.291	1.994	1.667
35	2.342	2.03	1.69	71	2.29	1.994	1.667
36	2.339	2.028	1.688	72	2.289	1.993	1.666