

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2. Teori Pendukung

1. Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi Konseptual

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Organ menyatakan *“Organizational citizenship behaviors are work-related activities performed by employees that are discretionary, not directly or explicitly recognized by scope of job descriptions, contractual sanction, or formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization”* yang dapat diartikan perilaku kewarganegaraan organisasi adalah kegiatan yang dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang bersifat bijaksana, dilakukan secara langsung atau tidak langsung diakui oleh cakupan gambaran tugas, sanksi kontrak, atau penghargaan, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif (Jehanzeb & Mohanty, 2019; Organ, 1988).

Menurut Podsakoff (2000) Perilaku kewarganegaraan organisasi bersifat sukarela atau secara sadar dilakukan di luar tugas formal, jika tidak dilaksanakan tidak akan dikenakan sanksi. Tindakan ini dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepuasan kerja (komitmen,

kepribadian, moral, motivasi), dan kemudian oleh faktor eksternal (gaya kepemimpinan, budaya organisasi). Pengaruh OCB adalah membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya, meskipun tidak semua karyawan menerapkan praktik tersebut (Fatoni et al., 2018).

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku karyawan yang melakukan pelayanan yang baik secara sukarela, senang hati tanpa harus disuruh oleh perusahaan (Aulina & Nurasiah, 2017; Organ et al., 2006). Lalu dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan semua yang positif dan konstruktif oleh karyawan secara sukarela, yang mendukung kolega dan berdampak pada perusahaan (Chib, 2016).

Dan pernyataannya dikuatkan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aktivitas umum yang bersifat prososial pada arti membantu supervisor tanpa diminta, membantu rekan kerja dengan beban kerja yang berat atau meluangkan waktu mendengarkan persetujuan rekan kerja baik pribadi atau pekerjaan (R. W. Smith et al., 2020).

OCB is defined as employee behavior that goes above and beyond the obligation or scope of the work. Examples include positive remarks about the agency, expressions of personal interest in the work of others, recommendations for change, training new workers, regard for the spirit as well as the letter of the laws on housekeeping, care for organizational property, and punctuality and attendance well above the usual or enforceable level (Kreitner & Kinicki, 2010; Moestain et al., 2020)

Kinicki dan Kreitner mengindikasikan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan diluar kewajiban atau ruang lingkup pekerjaannya. Perilaku tersebut dicerminkan seperti komentar positif tentang organisasi, mengekspresikan minat pribadi pada pekerjaan orang lain, merekomendasikan suatu perubahan, melatih karyawan baru, menghormati juga mengikuti peraturan organisasi tersebut yang

berlaku, merawat properti milik organisasi, dan tepat waktu dan kehadiran jauh di atas level biasa atau yang berlaku.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Organ (1988) menyimpulkan “*Organizational citizenship habits are work-related tasks performed by workers that are not directly or expressly identified by the scope of job descriptions, contractual sanction, or formal reward system, and that facilitate the efficient and effective functioning of the organization as a whole*”. Kemudian OCB menekankan tiga unsur primer yakni sikap sukarela, yaitu tidak ada peran yang atau bagian dari tugas pekerjaan formal, kemudian fokusnya merupakan perilaku yang tidak terjadi begitu saja dalam organisasi namun diarahkan atau dipandang sebagai manfaat bagi organisasi, dan bersifat multidimensi (Arar & Abu Nasra, 2019).

Berdasarkan teori mengenai *organizational citizenship behavior* maka dapat disintesis OCB adalah suatu perilaku karyawan yang bersifat sukarela dan melakukan pekerjaan lebih juga tidak berkaitan dengan lingkup pekerjaannya. Juga apabila tidak melaksanakannya tidak akan dikenakan sanksi.

b. Faktor Yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari (2014), terdapat dua faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yakni faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi, lalu untuk faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin dan budaya organisasi. Senada dengan penelitian Pitaloka dan Sofia (2014), faktor yang mempengaruhinya adalah memotivasi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Setelah itu berangkat dari faktor tersebut

memberikan dampak untuk sebuah organisasi yakni mendapatkan karyawan yang loyal dan berorientasi sehingga hasil kerjanya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan unggul dalam bersaing.

c. Dampak dari *Organizational Citizenship Behavior*

Pengaruh *organizational citizenship behavior* pada sebuah organisasi adalah peningkatan produktivitas sumber daya manusia, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan berpengaruh terhadap perubahan lingkungan (Kusumajati, 2014). Lalu karyawan yang membantu kerjan kerja mereka dengan masalah terkait pekerjaan tersebut akan menunjukkan OCB yang sebagai gantinya akan bertindak sebagai dermawan bagi seluruh organisasi. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan memiliki kepercayaan satu sama lain yang menyebabkan hubungan karyawan berkembang. Lalu para karyawan yang menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan organisasi mereka dengan melakukan aktivitas yang akan menguntungkan organisasi akan mengarah pada perbaikan lingkungan dan perilaku dalam organisasi.

Apabila karyawan benar-benar mematuhi aturan dan regulasi maka secara otomatis akan menimbulkan beberapa dampak positif, antara lain ketepatan waktu, penurunan absensi karyawan, yang pada akhirnya organisasi tersebut akan sejahtera. Akhirnya jika karyawan mengikuti kegiatan yang tidak diwajibkan oleh organisasi tetapi menimbulkan kesan organisasi sejahtera, maka kehidupan sosial dalam organisasi akan menjadi menyenangkan, yang pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang puas dan dapat menumbulkan karyawan untuk

mengembangkan hubungan yang kuat dan tanpa gesekan di antara mereka sendiri (Islam et al., 2016).

d. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dinyatakan dalam penelitian Wibowo dan Mochklas (2020), ada lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior*:

- 1) *Altruism*, tindakan membantu rekan kerja tanpa paksaan yang juga berkaitan dengan kegiatan operasional.
- 2) *Civic virtue*, menjelaskan partisipasi sukarela dan mendukung fungsi organisasi secara profesional dan sosial.
- 3) *Conscientiousness*, melakukan pekerjaan melebihi standar minimum.
- 4) *Courtesy*, sikap membantu sesama yang berkaitan dengan masalah atau persoalan pekerjaan.
- 5) *Sportsmanship*, bersikap toleran bila muncul ketidaknyamanan dan pemaksaan pekerjaan tanpa mengeluh.

Organ mengemukakan lima dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Altruisme adalah perilaku dimana seorang karyawan secara sukarela membantu rekan yang kesulitan dalam pekerjaannya. Sikap ini mempengaruhi orang lain baik tugas atau masalah dalam organisasi. *Conscientiousness* merupakan loyalitas terhadap pekerjaan yang melebihi peraturan contohnya seperti bekerja di hari libur. Sportivitas adalah perilaku toleran terhadap situasi yang kurang nyaman maupun ideal di tempat kerja tanpa mengeluh dan mengajukan keberatan, contohnya mau untuk mewakili perusahaan untuk suatu program. *Courtesy* atau adab menggambarkan perilaku yang fokus

pada pencegahan masalah. Menjaga hubungan baik, contohnya seperti mengakui kegagalan tim yang bisa saja dihindari apabila sebuah tim dapat terbuka terhadap usulan dari anggotanya. *Civic virtue* adalah keikutsertaan terhadap organisasi sebagai tanggung jawab dalam keberlangsungan hidup organisasi tersebut, contohnya dengan memberikan masukan secara aktif dalam kegiatan organisasi yakni rapat atau forum diskusi di luar jam kerja (Fazriyah et al., 2019).

Maka dimensi ukur dari *Organizational Citizenship Behavior* menurut Qamarudin (2020):

1) *Altruism*

Dengan indikator 1: Secara sengaja tulus dan spontan menolong orang yang terlihat membutuhkan bantuan, dan indikator 2: Selalu siap memberi bantuan pada orang-orang yang ada di sekelilingnya.

2) *Conscientiousness*

Dengan indikator 1: Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada, dan indikator 2: Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada.

3) *Courtesy*

Dengan indikator 1: Berusaha untuk menghargai orang lain, dan indikator 2: Berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain.

4) *Sportmanship*

Dengan indikator 1: Mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, indikator 2: Tidak mudah mengeluh dan membesar-besarkan masalah, dan indikator 3: Selalu menunjukkan semangat dan antusiasme untuk bekerja.

5) *Civic Virtue*

Dengan indikator 1: Memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dan indikator 2: Adanya keinginan terutama kemajuan bagi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan dimensi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* maka dapat disintesakan dimensi yang mempengaruhi perilaku organisasi tersebut meliputi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue*.

2. Big Five Personality

a. Definisi Konseptual

Kepribadian didefinisikan sebagai kumpulan sifat, sikap, emosi, juga perilaku yang konsisten dimiliki seseorang (Boyd & Pennebaker, 2017). Sama seperti pendapat Feist et al., (2018), Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang. Kemudian kepribadian juga merupakan sekumpulan ciri khas manusia yang relatif stabil dari waktu ke waktu. Sifat stabil kepribadian tersebut yang memungkinkan untuk memprediksi perilaku tertentu pada seseorang ketika berada pada situasi tertentu (Taverne et al., 2018). Menurut Cervone dan Pervin (2019), kepribadian itu merupakan bagian penting dari seorang karyawan, karena mencerminkan bagaimana seseorang berperilaku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam pekerjaan. Berdasarkan tingkah laku akan membentuk pola tindakan. Kepribadian dapat memengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan harus dibebankan sesuai dengan kepribadian individu tersebut.

Kemudian Griffin et al., (2020) menyatakan, “*Personality is the relatively consistent combination of psychological characteristics that distinguishes one individual from another.*” Kepribadian merupakan kumpulan sifat psikologis yang membedakan satu individu dengan yang lainnya. Menurut Rothmann & Cooper (2008), “*Personality is described as an individual’s enduring, intrinsic features that structure its behavior. An etic or emic approach to the conceptualization of personality may be employed.*” Kepribadian merupakan sesuatu karakteristik yang stabil yang mampu membentuk sifat individu dalam berperilaku untuk beradaptasi dan mengatasi masalah. Lalu kepribadian terbentuk karena perkembangan dan faktor internal salah satunya adalah *traits*, *traits* adalah seluruh gaya atau cara penyesuaian dan keterikatan setiap individu pada dunia sosialnya yang terkait dengan cara individu untuk menyelesaikan berbagai hal, karakteristik individu dalam berpikir dan karakteristik individu dalam merasakan berbagai hal secara kompleks (McAdams & Pals, 2006). Pentingnya kepribadian sebagai prediktor dan penuntun kesesuaian pekerjaan maka diperlukan model kepribadian yang akurat. *Big Five Personality* atau *Five Factor Model* merupakan salah satu pendekatan untuk melihat dan menilai kepribadian individu.

Big Five Personality diperoleh dari proses analisis, dan terdapat lima dimensi yang berpengaruh yang kemudian diberi nama *Big Five* oleh Goldberg (Goldberg, 1981). “*The Five-Factor Model of Personality (or Big-Five Personality) is one of the most common methods to analyze and describe a person’s distinct personality*” (Diller et al., 2020). *Big Five Personality* adalah teori kepribadian mengenai pengelompokan sifat individu ke dalam lima sifat besar (Issom & Sari, 2016).

The Big Five (sometimes called the five-factor model) is a widely accepted model of human personality traits. It includes five broad dimensions (also called factors). Many psychologists use these dimensions to describe and label personality characteristics, and these factors are considered to represent the basic underlying structure behind the personality characteristics. The Big Five includes five common personality traits: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and open experience (Babcock & Wilson, 2020).

The Big Five personality dimensions merupakan domain atau dimensi kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian manusia dalam psikologi. Pendekatan ini banyak digunakan oleh peneliti untuk mengevaluasi kepribadian individu. Model ini telah digunakan sebagai model eksplanatori dalam penelitian psikologi dan literature lain mengenai kepribadian individu. Model ini membagi kategori kepribadian manusia menjadi lima dimensi untuk menggambarkan perilaku manusia. Kelima dimensi ini meliputi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness*. Tipe kepribadian ini digunakan untuk menggambarkan struktur kepribadian di berbagai organisasi dan negara yang berbeda (Chan et al., 2017; Digman, 1990; Judge & Ilies, 2002; McCrae & John, 1992; M. A. Smith & Canger, 2004).

Berdasarkan pernyataan Colquit, LePine dan Wesson (2009) dijelaskan terdapat lima faktor yang menjadi dasar sifat manusia, yaitu hati nurani, keramahan, neurotisme, keterbukaan dan ekstraversi. Selaras dengan pernyataan Salwa dan Wikansari (2017), model kepribadian *big five personality* merupakan teori yang mendasarkan pada lima faktor dasar dan mencakup sebagian besar variasi yang signifikan pada kepribadian manusia. Lima dimensi ini meliputi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism*, dan *openness*.

Berdasarkan penjelasan mengenai *big five personality* maka dapat disintesis bahwa kepribadian merupakan sekumpulan ciri khas manusia yang

relatif stabil dari waktu ke waktu dan *big five personality* merupakan sifat dan karakteristik yang relatif permanen yang menyebabkan munculnya perilaku yang terdiri dari *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*.

b. Dimensi *Big Five Personality*

Big Five personality terdiri dari *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism (emotional instability)*, and *Openness to Experience* (Costa & McCrae, 1992a; Kelsen & Liang, 2019; Paul T. Costa & McCrae, 1992b). Kembali dijelaskan bahwa lima dimensi ini yakni (1) *Extraversion*, merupakan dimensi kepribadian yang cenderung berinteraksi sosial dengan banyak orang, namun akan berbanding terbalik dengan orang yang *extraversion* rendah; (2) *Agreeableness*, seseorang dengan dimensi ini merupakan ia yang ramah, menghindari permasalahan, dan cenderung mengalah; (3) *conscientiousness*, dimensi kepribadian yang menilai seseorang dalam lingkungan sosialnya, seperti memikirkan sesuatu sebelum bertindak, menunda kepuasan, taat pada aturan dan norma yang berlaku, terorganisir, dan cenderung *workaholic*; (4) *Neuroticism*, dimensi yang mencerminkan sisi emosi negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman, mudah gugup, sulit menjadlin hubungan dan berkomitmen, juga memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah; (5) *Openness to Experience* tercermin dari sikap yang terbuka pada dunia luar dan memiliki daya imajinasi yang tinggi (Santi, 2019).

Diperkuat kembali dengan pemaparan Thiruvvarasi & Kamaraj (2017) *Neuroticism* merupakan ciri kepribadian yang menunjukkan sikap universal yang

mempersiapkan dimensi negatif dari kepribadian normal yang menunjukkan kecenderungan umum untuk mengalami hal-hal negatif seperti, ketakutan, kesedihan, rasa malu, iritasi, rasa bersalah dan jijik. Individu yang mendapat lebih banyak skor mungkin terancam beberapa jenis masalah kejiwaan, tetapi apabila skor neurotisme rendah menunjukkan stabilitas emosional.

Extraversion salah satu ciri kepribadian menunjukkan seperti, keramahan, aktivitas yang banyak, dan cerewet. Juga memiliki arti yang hidup dan positif. Oleh karena itu, trait ini dipandang sebagai pengaruh yang optimis (Clark & Watson, 1991). *Openness* merupakan ciri kepribadian yang menggambarkan pikiran, kepekaan visual, perhatian terhadap perasaan batin, favorit untuk pilihan alternative, minat akademis dan terbuka dalam hal menilai (Barrick & Mount, 1991; E. E. Hamilton, 1988; Hayes & Joseph, 2003; Hörmann & Maschke, 1996; Johnson, 1997; Raudsepp, 1990; Vinchur et al., 1998). *Agreeableness* maksudnya adalah ciri kepribadian yang pengertian kepada orang lain dan bersemangat untuk memberikan bantuan kepada mereka juga memperlakukan orang lain dengan setara. Lalu Salgado (1997) mengidentifikasi bahwa *agreeableness* berkaitan dengan mendidik agar berprestasi. *Conscientiousness* merupakan ciri disiplin diri dalam menentukan, mengatur dan melaksanakan tugas (Barrick & Mount, 1993). Kemudian diperjelas bahwa ciri ini berkaitan dengan individu yang lebih teliti, berpikiran kuat dan tegas. *Conscientiousness* berarti jelas dalam berorientasi terutama pada pencapaian, lalu kehandalan, terencana dan terorganisir.

Berdasarkan pemaparan teori mengenai dimensi yang mempengaruhi *big five peronality* maka dapat disintesis dimensi yang mempengaruhi meliputi *openness, agreeableness, conscientiousness, extraversion, dan neuroticism*.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Karyawan yang berkomitmen pada organisasi dan pekerjaan mereka secara umum, cenderung percaya bahwa pekerjaan itu penting bagi kehidupan mereka. Juga percaya bahwa karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi atau profesinya merasa bila pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan mereka, dan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dengan nilai dan tujuannya. Sehubungan dengan itu komitmen organisasi adalah tingkat keikutsertaan karyawan dan identifikasi terhadap organisasi dimana ia bekerja. Lalu diperkuat kembali bahwa ini terjadi bila terdapat loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan mereka atas nama organisasi, tujuan dan kesesuaian nilai yang mereka pegang dengan organisasi, juga keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan (Devece et al., 2016; O'Reilly & Chatman, 1986; Bateman & Strasser, 1984).

Komitmen organisasi adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengidentifikasi nilai, aturan, dan tujuan organisasi atau perusahaan, termasuk unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterikatan dalam pekerjaan dengan dirinya (Masruhin & Kaukab, 2019). Namun demikian komitmen organisasi merupakan ikatan pengalaman karyawan dengan organisasi. Pada umumnya karyawan yang berkomitmen pada organisasi merasa hubungan yang baik dengan organisasinya, selaras dan paham dengan tujuan organisasi. Jenis karyawan seperti ini dapat menambah tambahan nilai pada organisasi dan cenderung lebih produktif juga proaktif dalam menawarkan dukungan mereka (Arumi et al., 2019).

Sehubungan dengan pernyataan Sutrisno (2019), komitmen organisasi adalah hubungan antara individu dengan organisasi sehingga ia merasa “memiliki” dengan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan suatu keadaan di mana karyawan akan berpihak dan peduli terhadap organisasi beserta tujuan dan berniat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi tempat ia bernaung (Merentek et al., 2018). Juga merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan dengan organisasi secara kontinu, yang mana setiap anggotanya memberi perhatian, keberhasilan dan kemajuan terhadap organisasi (Martha, 2020).

Cook dan Wall (1980) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan batin karyawan dengan organisasi yang bisa dilihat dari kesetiaan karyawan, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi (Lengkong, 2018). Komitmen organisasi mengacu kepada perasaan individu dengan organisasi tempat ia bernaung, juga diartikan sebagai kekuatan individu dalam mengidentifikasi diri mereka yang terintegrasi ke dalam bagian organisasi (Toban & Sjahrudin, 2016).

Dengan demikian komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana peserta organisasi menyatakan ketertarikannya terhadap kemajuan organisasi dan kesejahteraannya (Luthans, 2010). Lalu menurut pendapat Robbins, komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi beserta tujuan dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi (Gopinath, 2020).

Maka dapat disintesisakan berdasarkan pemaparan teori mengenai komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa “melekat” secara batin dengan organisasi tempatnya bernaung yang ditunjukkan dengan dukungan kuat terhadap niat yang ingin dicapai pada organisasi tersebut dan setia juga tumbuh berkembang terhadap organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki faktor yang mempengaruhi karyawan pada organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhinya dalam penelitian oleh Suryani (2018) yakni:

- 1) Faktor dari sudut pandang pengusaha yakni *Role Ambiguity* (Judeh, 2011); *Job Control* (Spector, 1988, 2002; Wasti & Can, 2008); *Job Insecurity* (Ruokolainen, 2011; Witte, 1999); *Career Advancement* (Enache et al., 2013; Kanter, 1968); *Performance Appraisal* (Edgar & Geare, 2005); *Positive Team Experience* (Appelbaum & Batt, 1994; Glassop, 2002; B. H. Hamilton et al., 2003; Mitchell et al., 2001); *Management Support and Work Atmosphere* (Brown & Leigh, 1996; Kahn, 1990).
- 2) Faktor dari sudut pandang karyawan yakni *Locus of Control* (Csikszentmihalyi, 1991; Lau & Woodman, 1995; Spector, 1988); *Age and Tenure in Organization*; *Task Self-Efficacy*; *Culture* (Meyer & Herscovitch, 2001; Williamson et al., 2009); *Job Satisfaction* (Currivan, 1999; Dubinsky et al., 1992; Irving et al., 1997; Tella et al., 2007); *Employee Engagement* (Saks, 2006; Schaufeli & Salanova, 2007).

Menurut Sopiah (2008) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi.

- 1) Faktor personal

Faktor ini mencakup *job expectations*, *psychological contract*, faktor pilihan pekerjaan atau *job choice factors*, karakteristik personal. Kemudian faktor-faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2) Faktor organisasi

Faktor yang mencakup *initial work experiences*, lingkup pekerjaan, *supervision*, *goal consistency organizational* kemudian membentuk tanggung jawab.

3) Faktor non-organisasi

Faktor ini diluar dari lingkup organisasi yang meliputi *availability of alternative jobs* atau ada dan tidaknya alternatif pekerjaan lain. Apabila ada yang lebih baik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang.

c. Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi dapat saling menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Salah satunya adalah manfaat dari komitmen organisasi yang berperan besar dalam menangani masalah yang dihadapi organisasi saat ini. Seperti persaingan yang ketat, pertumbuhan yang menyusut, *corporate marriages*, inefisiensi. Karena saat ini organisasi membutuhkan lebih banyak integrasi organisasi-karyawan, yang kemudian dinyatakan bahwa keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada Bagaimana ia memastikan persaingan manusia, tetapi juga bagaimana ia memastikan komitmen (Özyilmaz, 2020).

d. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer mengukur itu dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance*

commitment (Grego-Planer, 2019). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Syabarrudin juga mengadopsi pengukuran komitmen organisasi menurut pendapat Allen dan Meyer (N. Allen & J. Meyer, 1990; Syabarrudin et al., 2020) yang terdiri dari:

1) *Affective Commitment*

Berarti keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen afektif terjadi pada karyawan yang sudah di dalam organisasi, ketika mereka ingin menjadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2) *Continuance Commitment*

Berarti komitmen seseorang berdasarkan pertimbangan yang harus dikorbankan jika keluar dari organisasi. Komitmen berkelanjutan mencerminkan kesadaran individu akan biaya atau pengorbanan yang harus ditanggung jika individu meninggalkan organisasi.

3) *Normative Commitment*

Dimensi komitmen organisasi yang berarti keyakinan seseorang tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen tersebut muncul dari kesadaran yang dianut oleh karyawan bahwa seorang karyawan memiliki kewajiban untuk berkomitmen dan terus berkarya di perusahaan.

Maka dari itu dimensi ukuran dari komitmen organisasi dibagi menjadi tiga bagian yakni: 1) komitmen afektif dengan indikatornya adalah (a) rasa memiliki, (b) loyalitas bekerja, (c) kebersamaan dalam organisasi dan (d) mewujudkan tujuan organisasi; 2) Komitmen normatif dengan indikatornya adalah (a) layanan yang diinginkan dan (b) umpan balik yang diperoleh dari organisasi; dan (3)

Komitmen berkelanjutan dengan indikator (a) kesesuaian kemampuan, (b) peningkatan pendapatan dan (c) pemenuhan kebutuhan (Rahmawati et al., 2020).

Berdasarkan teori mengenai dimensi ukur dari komitmen organisasi maka dapat disintesis komitmen organisasi oleh Allen dan Meyer. Kemudian dimensi ukur tersebut dibagi menjadi tiga yakni komitmen afektif atau *affective commitment*, komitmen normatif atau *normative commitment*, dan komitmen berkelanjutan atau *continuance commitment*.

2.3. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis

1. Hasil Penelitian Relevan

- a. Supriadi, D., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2016). **The Relationship of Transformational Leadership, Personality and Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB).** *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(11), 43–47.

Dalam penelitian yang melakukan pengujian variabel kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* kepada guru SMA Negeri di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan observasi langsung ke lapangan yang bertujuan untuk menganalisis fenomena yang terjadi pada saat penelitian berlangsung kemudian diperdalam dengan menggunakan wawancara, dan peneliti menerapkan teknik analisis data *sequential explanatory mixed methods* dinyatakan bahwa kepribadian mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien 0.916 dan koefisien determinasi 0.839, yang

berarti 83.9% dari *organizational citizenship behavior* ditentukan oleh kepribadian.

- b. Raharjo, S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 16(2),46–59.**

Penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* lalu untuk sampelnya adalah guru SMA Negeri 1 Tenggarong. Teknik mengumpulkan datanya menggunakan kuesioner, alat analisis statistik yang digunakan adalah SPSS 11.5, dan model analisis regresi linier berganda. Juga dinyatakan dari penelitian bahwa variabel kepribadian merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, ini dapat dilihat dari hasil korelasi kepribadian sebesar 49,4%.

- c. Asari, A. (2017). Effect of Personality, Organizational Climate, and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Teacher. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 45–51.**

Tujuan penelitian ini adalah mempelajari pengaruh *personality*, *organizational climate*, dan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasinya adalah guru PNS di 14 SMK Negeri di Jakarta Pusat. Pengumpulan data penelitian dengan kuesioner kemudian dianalisis statistik deskriptif dan analisis jalur statistik inferensial. Berdasarkan pengujian hipotesis, 1) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*; 2) terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap *organizational citizenship*

behavior; 3) terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*; 4) terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap kepuasan kerja, dan 5) terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

- d. **Aziza, A., Rispantyo, & Suprayitno. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Ksps Sarana Aneka Jasa Klaten. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 1–22.**

Kemudian pada penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh *employee engagement* dan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Sumber data menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, dan *big five personality* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

- e. **Priatama, Y. A. K., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2019). The Influence of Personality Orientation Based On The Big Five Personality Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Nurses in Rsu Bina Kasih. *Journal of Management*, 5, 1–8.**

Penelitian ini menganalisis pengaruh orientasi kepribadian berdasarkan *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* perawat RSU Bina Kasih. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, lalu populasinya merupakan

perawat RSUD Bina Kasih dengan jumlah sampel yang digunakan adalah total sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner dan penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linier berganda. Hasil penelitiannya mengungkapkan ada hubungan positif dan signifikan antara dimensi *extraversion* dengan OCB, ada hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *agreeableness* dengan OCB, ada hubungan yang positif dan signifikan dimensi *conscientiousness* dengan OCB, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan dimensi *neuroticism* dengan OCB, juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi *openness to experience* dengan OCB.

- f. Saeedy, S., & Ali Rastgar, A. (2015). **Study of the Role of Personality Factors in Organizational Citizenship Behaviors.** *Trends Journal of Sciences Research*, 2(2), 50–55.

<https://doi.org/10.31586/management.0202.01>

Dalam penelitian ini telah dicoba untuk menguji *trait* kepribadian berdasarkan model Big Five dan *organizational citizenship behavior*. Analisis korelasi pada data dari 56 karyawan “Bank Mellat” Teheran, mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik kepribadian dan OCB. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran, keramahan dan stabilitas emosional secara positif mempengaruhi OCB. Juga menurut model regresi kesadaran adalah faktor terbaik untuk memprediksi OCB. Penelitian saat ini menunjukkan bahwa neurotisisme berhubungan negatif dengan OCB, karena mengurangi kemampuan seseorang untuk menghindari mengeluh saat menghadapi masalah organisasi.

- g. Singh, A. P., Gupta, V. K., Dubey, A. P., & Singh, A. K. (2017). **The Role of Work-Family Culture and Personality Traits in Organizational Citizenship**

Behavior (OCB) of First-Level Managerial Personnel. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 58–71.

Penelitian ini mengeksplorasi peran *work-family culture* dan *trait* kepribadian terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajerial (dimensi budaya kerja-keluarga) secara signifikan berkorelasi positif dengan kesopanan dan altruisme (dimensi OCB). *Conscientiousness* (dimensi kepribadian) secara signifikan berkorelasi positif dengan OCB (total) dan berbagai dimensinya, sedangkan *openness* (dimensi kepribadian) secara signifikan berkorelasi negatif dengan *conscientiousness*, *civic virtue* dan *courtesy* (dimensi OCB). Hasil analisis regresi simultan menegaskan bahwa hanya *conscientiousness* (dimensi kepribadian) yang secara signifikan berhubungan positif dengan *conscientiousness*, sportivitas, *courtesy*, altruisme (dimensi OCB) dan OCB.

h. Jafari, S. M., Gharachorlo, A., & Rahimpoor, M. (2017). Effects of Personality Factors on Organizational Citizenship Behavior among Nurses in Hospitals. *International Conference on Management and Economics Cohesion in Development*, 15

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perawat di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah deskriptif-analitik. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. NEO PI dan *organizational citizenship behavior* dari kuesioner Organ digunakan untuk menyelidiki variabel. Populasi penelitian ini adalah perawat rumah sakit Shahid Motahari di Marvdasht, Iran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dimensi keterbukaan terhadap pengalaman,

ekstraversi dan kesadaran berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional. Neurotisisme secara negatif mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi dan keramahan tidak mempengaruhi OCB.

- i. Farida, C. N., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2017). Organizational Citizenship Behavior Di Tinjau Dari Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(2), 76–84.**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis tingkat *big five personality* karyawan dan pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap *organizational citizenship behavior*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan analisa *one way anova* dan regresi berganda sederhana dibantu program SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan tingkat OCB pada *big five personality* karyawan, dan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap OCB. Apabila semakin tinggi pengaruh komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat OCB-nya.

- j. Musringudin, Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Principals. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(2), 155–165.**

Penelitian ini mengukur pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* kepala sekolah di SMA Negeri di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dari kepala sekolah yang dipilih sebagai responden, melalui kuesioner, lalu penentuan sampelnya menggunakan teknik *proportional random sampling*. Kemudian data dihitung menggunakan *path analysis* dan menggunakan SPSS sebagai alat

analisis data. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat pengaruh positif variabel keadilan organisasional terhadap perilaku warga organisasi (OCB); 2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB; 3) komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap OCB; 4) pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi digambarkan memberikan kontribusi yang positif; 5) pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; 6) variabel keadilan organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- k. Maduningtias, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT GMF Aeroasia. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 02(04), 29–38.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT GMF AeroAsia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *propositional stratified random sampling*. Lalu pengolahan data menggunakan SPSS 22 kemudian melakukan uji validitas reliabilitas dan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

- l. Wulani, F., Supriharyanti, E., & Agustian, B. (2019). Leadership Style, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior on Credit Union in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 11(14), 80–88.**

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan non-manajerial di Credit Union di Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan permodelan SEM, lalu dianalisis dengan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Namun kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam pencapaian kinerja tinggi dan keberlanjutan CU di Indonesia.

m. Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menilai tingkat korelasi antara komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* di organisasi publik dan swasta di Polandia. Sebuah studi kuantitatif yang dilakukan pada sampel 323 karyawan publik dan swasta di Polandia. Skala pengukurannya dengan skala Perilaku Kewarganegaraan dari 20 item skala oleh Fox dan Spectre, dan Skala yang diusulkan oleh Meyer dan Allen paling sering digunakan ketika mempelajari organisasi commitment dan menggunakan *tools* IBM SPSS 24.0. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi untuk

indikator komitmen afektif yang paling berpengaruh positif dan komitmen normatif tidak terlalu berpengaruh secara signifikan.

- n. **Pahirathan, A. (2018). Influence of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour : Special Reference to Private Banks in Batticaloa District. *International Journal of Trend in Research and Development*, 5(6), 293–300.**

Penelitian ini mengkaji masalah penelitian apakah komitmen organisasi mempengaruhi OCB pada sektor perbankan swasta di Kabupaten Baticcaloa, India. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, teknik samplingnya adalah *proportionate stratified random* sampling dan analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan OCB pada sektor perbankan berada pada level yang lebih tinggi, selanjutnya ditemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB sektor perbankan di Kabupaten Batticaloa.

- o. **Batool, S. (2013). Developing Organizational Commitment and Organizational Justice to Amplify Organizational Citizenship Behavior in Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(3), 646–655.**

Penelitian ini merupakan upaya untuk medeteksi asosiasi antara keadilan organisasi dan OCB yang dimediasi melalui komitmen organisasi. Hasil temuan pada penelitian terhadap 17 bank di Kota Peshawar, Pakistan ditemukan hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap OCB, ditemukan pengaruh yang tidak signifikan dengan keadilan organisasi. Namun sebagai mediator, komitmen organisasi mempengaruhi keadilan organisasi dan OCB.

- p. Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). **The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB).** *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap OCB pada guru, staf administrasi, dan staf pendukung pada sekolah menengah kejuruan di wilayah Tangerang Selatan, Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yakni sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi sederhana dan regresi linier berganda dengan program IBM SPSS versi 23. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik secara parsial maupun simultan.

- q. Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). **The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance.** *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis variabel *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan populasinya adalah dosen dengan status dosen tetap yayasan di Universitas Muslim Indonesia dan Universitas Muhammadiyah Makassar. Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menemukan pengaruh mediasi (*indirect effect*) variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh antara kepribadian, komitmen organisasi dan

kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, menandakan bahwa semakin tinggi *personality*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi, jika dimediasi *organizational citizenship behavior* juga semakin tinggi.

- r. **Maghfironsyah, F. A., & Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 1–14.**

Penelitian dengan populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Salatiga yang telah bekerja minimal 2 tahun. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis AMOS 20. Hasil pengujian langsung antara kepribadian lima besar (*big five personality*) dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan yang ditunjukkan oleh nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 2,095, lalu pengujian antara kepribadian lima besar (*big five personality*) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 7,293, dan pengujian antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan melihat nilai CR (*Critical Ration*) sebesar 7,293.

- s. **Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of**

support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.
Kasetsart Journal of Social Sciences, 37(2), 104–111.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Terkait metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari 144 staf pendukung di Universitas Ubon Ratchathani Rajabhat, Thailand dan hipotesis diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda bertahap. Lalu untuk metode penelitian kualitatif, menggunakan wawancara mendalam dengan 11 staf pendukung digunakan untuk menjelaskan temuan kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komponen dari *big five personality trait* dan komitmen organisasi yang secara signifikan mempengaruhi OCB *agreeable personality*, *continuance commitment*, *conscientious personality*, komitmen afektif, dan *emotionally-stable personality*.

2. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan logika peneliti dalam meneliti dan menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Kemudian dicerminkan dengan gambaran konstelasi, yang juga diperkuat dengan penelitian terdahulunya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

a. *Big Five Personality traits Openness terhadap Organizational Citizenship Behavior*

Pada penelitian Mosalaei et al., (2014) yakni atlet yang memiliki tingkat *openness* atau keterbukaan terhadap pengalaman adalah individu yang kreatif

dan pemikirannya terbuka akan berpengaruh terhadap tingginya OCB. Pengaruhnya adalah tingginya tingkat kreativitas individu dan memiliki ide baru terhadap rekan-rekannya.

b. *Big Five Personality traits Conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Singh et al., (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa traits *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap OCB. Traits *conscientiousness* mencerminkan ketergantungan, kepatuhan dan disiplin diri, keceenderungan untuk mengikuti aturan dan tatanan nilai. Karyawan cenderung untuk mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah dan lebih teliti dalam pekerjaan mereka dan itu akan meningkatkan OCB.

Pada penelitian Jasim (2015) menunjukkan hasil *conscientiousness* berpengaruh signifikan langsung (positif) terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa keberadaan faktor ini dalam pekerjaan personel di rumah sakit terhadap *organizational citizenship behavior* yang mereka miliki, sehingga rumah sakit harus memperhatikan dengan cermat faktor tersebut, yang secara positif mempengaruhi perilaku penyedia layanan.

Selain itu dalam penelitian Aftab et al., (2018) guru yang memiliki ciri kepribadian *conscientiousness* adalah bekerja sama dan membantu orang lain. Hal ini mungkin terjadi karena sifat orientasi prestasi mereka, karena dapat mentolerir kesulitan juga menekankan pada pencegahan masalah dan mereka mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengurangi efek masalah di masa depan.

c. ***Big Five Personality traits Agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Mosalaei et al., (2014) mengungkapkan dalam penelitian bahwa Orang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi umumnya ramah, baik hati, kooperatif, suka menolong, sopan, dan fleksibel. Dalam konteks kerja, karyawan yang menyenangkan menunjukkan tingkat kompetensi interpersonal yang lebih tinggi dan berkolaborasi secara efektif ketika tindakan bersama diperlukan. Dengan demikian, diharapkan bahwa orang yang memiliki tingkat kesepahaman yang tinggi lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB.

Penelitian oleh Khan et al., (2019) ini menemukan efek positif dari keramahan pada OCB. Secara khusus, individu dengan tingkat keramahan yang lebih tinggi menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki keramahan yang tinggi menjaga kepedulian terhadap orang lain dan layak dipercaya. Individu seperti itu lebih cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

d. ***Big Five Personality traits Extraversion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Penelitian yang dilakukan oleh Hashim et al., (2017) menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Pemerintah Negara Bagian Kedah sebagian besar introvert dan mereka cenderung fokus dan melakukan pekerjaan mereka dengan tenang dan mengikuti aturan dan perintah tanpa pernah berselisih. Dengan demikian, kenaikan atau penurunan *extraversion* tidak akan mempengaruhi OCB di Kantor Pemerintah Negara Bagian Kedah.

Lalu pada penelitian Rashidi dan Tafreshi (2015), mengungkapkan bahwa hasil *extraversion* berpengaruh positif terhadap OCB. Ini berarti individu

dengan skor tertinggi pada *extraversion* menunjukkan perilaku yang fleksibel dan membuat mereka lebih mungkin untuk melakukan OCB.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kumar et al., (2009), individu yang memiliki skor tinggi pada ekstraversi menampilkan perilaku yang lebih fleksibel yang membuat mereka lebih mungkin untuk menunjukkan OCB dan individu yang memiliki skor tinggi pada keramahan cenderung santun, luwes, amanah, baik hati, kooperatif, pemaaf, lembut hati, dan toleran; semua sifat individu yang akan menghasilkan kinerja OCB yang lebih tinggi.

e. *Big Five Personality traits Neuroticism* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian yang dilakukan oleh Saeedy dan Ali Rastgar (2015) pada karyawan Bank Mellat Teheran mengungkapkan bahwa traits *neuroticism* berhubungan negatif dengan OCB, karena mengurangi kemampuan seseorang untuk mengeluh saat menghadapi masalah. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Jafari (2017) bahwa *neuroticism* secara negatif mempengaruhi perilaku OCB. Dapat dikatakan bahwa perawat memiliki emosi yang stabil, tenang, dan baik.

Kemudian penelitian milik Herminingsih & Kasuri (2018) menyatakan untuk mendapatkan *organizational citizenship behavior* yang baik dari karyawan maka organisasi harus memilih karyawan yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi, karena berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja dan perilaku OCB.

f. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil penelitian Farida *et al.*, (2017) diperoleh komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan tetap yang telah bekerja minimal dua tahun di Unit Induk Pembangunan II. Lalu Maduningtias (2017) menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT GMF Aeroasia. Kemudian didukung oleh Wulani *et al.*,(2019) komitmen organisasi terutama dimensi *affective commitment* berpengaruh terhadap peningkatan OCB yang ditunjukkan kepada rekan kerja, hal ini mengacu pada kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi.

Maka diperlukannya sinergi antar anggota organisasi, dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen afektif lebih tinggi akan berperilaku yang memberikan manfaat bagi rekan di organisasi.

Salah satu penelitian yang mengkaji masalah pada sektor perbankan swasta di kabupaten Baticcaloa, India menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi dan OCB berpengaruh signifikan (Pahirathan, 2018). Hasil temuan pada penelitian di 17 bank di Kota Peshawar, Pakistan ditemukan hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap OCB, dan komitmen organisasi sebagai mediator mempengaruhi keadilan organisasi dan OCB (Batool, 2013). Namun pada penelitian milik Grego-Planer (2019) yang dilakukan di organisasi public dan swasta di Polandia dijelaskan bahwa hasil penelitiannya yang berpengaruh positif dan signifikan adalah komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut Musringudin *et al.*, (2017) komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* kepala sekolah menengah atas di Jakarta secara positif yang artinya dengan meningkatnya

komitmen organisasi maka secara langsung OCB kepala sekolah juga dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pernyataan Winarsih dan Riyanto (2020) menganalisis komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Analisis ini ditunjukkan bahwa hubungan yang paling kuat terdapat pada dimensi komitmen *normative* dan dimensi *courteous*.

Jadi apabila karyawan merasa tempat bekerjanya merupakan tempat yang baik daripada tempat lain, memberikan kontribusi bagi kehidupan mereka, dan pengalaman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan aspek hubungan baik antar rekan kerja dan terhindar dari masalah interpersonal.

g. Pengaruh *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Maghfironsyah dan Yuniawan (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasi berperan dominan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepribadian lima besar terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan pengaruh yang positif. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indarti et al., (2017) didapatkan hasil analisis terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian, menandakan bahwa semakin tinggi Personality, Organizational Commitment dan Job Satisfaction akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi, jika dimediasi Organizational Citizenship Behavior juga semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Palinggi et al., (2019) menyatakan *big five personality* karyawan Universitas Kutai Kartanegara berpengaruh signifikan

terhadap komitmen organisasi. hal ini terlihat dari kepribadian pegawai yang cenderung memiliki tingkat *big five personality* yang tinggi, maka pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi. Lalu komitmen organisasional karyawan Universitas Kutai Kartanegara berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat komitmen dari pegawai Universitas Kutai Kartanegara maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penelitian oleh Leephaijaroen (2016) kepada staf pendukung di Universitas Ubon Ratchathani Rajabhat, Thailand ditemukan *big five personality* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil wawancara mendalam yang dapat disimpulkan jika karyawan yang memiliki kepribadian *neuroticisim* atau kemampuan untuk mengatasi ketegangan di tempat kerja juga dapat mengendalikan emosinya saat bekerja dengan rekan kerja, memungkinkan berpengaruh kepada OCB. Maka hal ini memungkinkan kegiatan operasional yang lancar dan nyaman dalam organisasi, menciptakan persahabatan antar rekan kerja dan mengurangi penundaan di tempat kerja.

Isyah dan Palupiningdyah (2020) menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan meningkatkan komitmen organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan akan lebih antusias dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga memunculkan peran ekstra atau disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dan pada penelitian milik Sjahrudin dan Sudiro (2013) menunjukkan hasil kepribadian meningkatkan OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik

kinerja fungsi dan tugas keperawatan, perawat mampu mengubah perilaku tidak memperburuk masalah yang terjadi di rumah sakit sebagai cerminan OCB, dan komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan OCB terlihat pada meningkatnya kebaikan (courtesy) yang diukur melalui sikap perawat yang tidak menyalahgunakan hak rekan kerja, mau bekerja sama dan selalu menghindari masalah dengan rekan kerja sebagai cerminan OCB.

3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian. Menurut Radjab dan Jam'an (2017) hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan yang diturunkan dari teori atau penelitian yang telah ada. Lalu hipotesis dapat berupa pernyataan yang menggambarkan hubungan antar variabel. Maka berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Big Five Personality traits berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

- 1) H_{1a} *Big Five Personality traits Openness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 2) H_{1b} *Big Five Personality traits Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 3) H_{1c} *Big Five Personality traits Agreeableness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 4) H_{1d} *Big Five Personality traits Extraversion* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

5) H_{1e} *Big Five Personality* traits *Neuroticism* berpengaruh tidak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Hipotesis 2

Komitmen Organisasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Hipotesis 3

Big Five Personality dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

