

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Objek dalam penelitian ini karyawan PT Arkonin dengan jumlah sampel 124 orang. Pada bagian ini akan memaparkan *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Arkonin.

Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut, maka peneliti mengkategorikan responden berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Data karakteristik responden disajikan dalam bentuk diagram *pie* untuk mendapatkan deskripsi terkait obyek penelitian, Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai karakteristik responden:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar IV. 1 Gambar Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan diagram diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan responden dengan jenis

kelamin laki-laki 63 orang atau 51% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang atau 49%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir



Gambar IV. 2 Gambar Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan gambar diagram diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yakni SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 11%, D3 sebanyak 15 orang atau 12%, lalu S1 sebanyak 83 orang atau 67%, dan dengan pendidikan setara S2 sebanyak 12 orang atau 10%. Proporsi karyawan PT Arkonin banyak yang telah menyelesaikan pendidikan setara S1, karena karyawan dengan jenjang S1 dinilai mampu untuk melakukan pekerjaan operasional dan memiliki keahlian khusus.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar IV. 3 Gambar Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada kategori berdasarkan masa kerja di instansi sekarang terbagi menjadi 5 kategori yakni 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 15-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Berdasarkan diagram diatas karakteristik berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 65 orang atau setara dengan 53%, 6-10 tahun 24 orang atau 19%, 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau 12%, 15-20 tahun sebanyak 10 orang atau 8%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang atau 8%.

4.2. Analisis Deskriptif Data

1. Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Peneliti memperoleh data mengenai organizational citizenship behavior dengan kuesioner yang diuji pada karyawan PT Arkonin

sebanyak 124 responden. Pada variabel organizational citizenship behavior, indikator yang digunakan adalah conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, courtesy, dan altruism. Indikator diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 yang meliputi Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-Ragu, Setuju, Sangat Setuju.

Kemudian peneliti melakukan distribusi frekuensi pada data variabel big five personality. Pada tabel distribusi frekuensi terdapat kelas interval yaitu merupakan pemisah kelas antar kelas satu dengan kelas yang lain, guna mengetahui jarak antar tepi batas bawah dengan tapi batas atas kelas. Batas kelas adalah nilai yang membatasi kelas dengan yang lainnya. Tabel berikut ini merupakan perhitungan distribusi frekuensi variabel OCB:

Tabel IV. 1 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel OCB

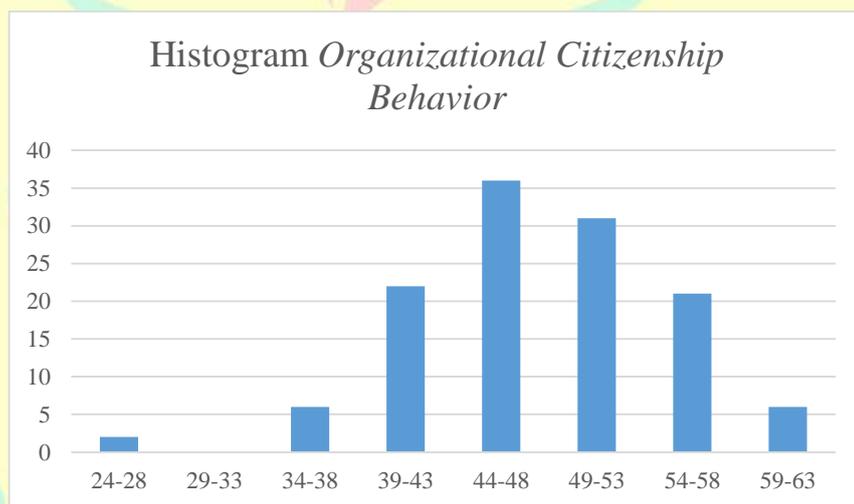
No	Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
1	24-28	23.5	28.5	2	2%
2	29-33	28.5	33.5	0	0%
3	34-38	33.5	38.5	6	5%
4	39-43	38.5	43.5	22	18%
5	44-48	43.5	48.5	36	29%
6	49-53	48.5	53.5	31	25%
7	54-58	53.5	58.4	21	17%
8	59-63	58.5	63.5	6	5%
Jumlah				124	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Selanjutnya frekuensi absolut merupakan suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok tertentu. Lalu frekuensi relatif yang merupakan suatu jumlah persentase yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok. Dapat dilihat pada

tabel IV.I rentang skor 36, dengan banyak kelas interval adalah 8, dan panjang kelas interval adalah 5. Dengan frekuensi terendah pada interval 29-33 dan 24-28 dengan frekuensi relatif sebesar 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* tertinggi terletak pada kelas 44-48 dengan banyak 36 karyawan.

Dari data distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada tabel IV.I hasil distribusi frekuensi *organizational citizenship behavior* akan menghasilkan grafik histogram *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:



Gambar IV. 4 Histogram Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Pada grafik histogram terlihat bahwa pada kelas interval kelima yaitu 44-48 yang tertinggi dengan banyak karyawan 36 orang, dan kelas interval paling rendah adalah kelas interval kedua yaitu 29-33 dengan banyak karyawan 0 orang.

Setelah itu Peneliti melakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator untuk melihat gambaran analisis lebih detail.

Analisis deskriptif data indikator OCB dapat tergambar pada tabel berikut:

Tabel IV. 2 Tabel Analisis Deskriptif Data Indikator OCB

No	Indikator	Butir Soal	STS	TS	RR	S	SS	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Conscientiousness	1	5	12	24	51	32	877	2	439	18%
2		2	10	19	39	33	23				
3	Sportsmanship	3	9	12	12	46	45	954	2	477	20%
4		4	7	13	20	37	47				
5	Civic Virtue	5	0	4	20	55	45	1030	2	515	21%
6		6	1	1	24	48	50				
7	Courtesy	7	1	0	11	59	53	2161	4	540	22%
8		8	0	3	18	57	46				
9		9	2	1	10	33	78				
10		10	1	2	8	42	71				
11	Altruism	11	10	10	31	45	28	933	2	467	19%
12		12	1	8	27	48	40				
Jumlah								5955	12	2437	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel IV.2 menunjukkan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator *courtesy* sebesar 2161. Sedangkan butir terendah yaitu terdapat pada indikator *conscientiousness* sebesar 877.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator *organizational citizenship behavior* yang tinggi adalah *courtesy*. Tingkat *courtesy* yang tinggi diartikan sebagai karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Lalu pada skor indikator terendah yakni *conscientiousness* diindikasikan sebagai perilaku karyawan yang kurang sadar akan tanggung jawabnya secara suka rela seperti kehadiran yang sempurna atau tepat waktu.

2. Hasil Analisis Deskriptif *Big Five Personality*

Peneliti memperoleh data mengenai organizational citizenship behavior dengan kuesioner yang diuji pada karyawan PT Arkonin sebanyak 124 responden. Pada variabel big five personality, indikator yang digunakan adalah openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism. Indikator diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 yang meliputi Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-Ragu, Setuju, Sangat Setuju.

Kemudian peneliti melakukan distribusi frekuensi pada data variabel big five personality. Pada tabel distribusi frekuensi terdapat kelas interval yaitu merupakan pemisah kelas antar kelas satu dengan kelas yang lain, guna mengetahui jarak antar tepi batas bawah dengan tepi batas atas kelas. Batas kelas adalah nilai yang membatasi kelas dengan yang lainnya. Tabel berikut ini merupakan perhitungan distribusi frekuensi variabel big five personality:

Tabel IV. 3 Tabel Distribusi Frekuensi Big Five Personality

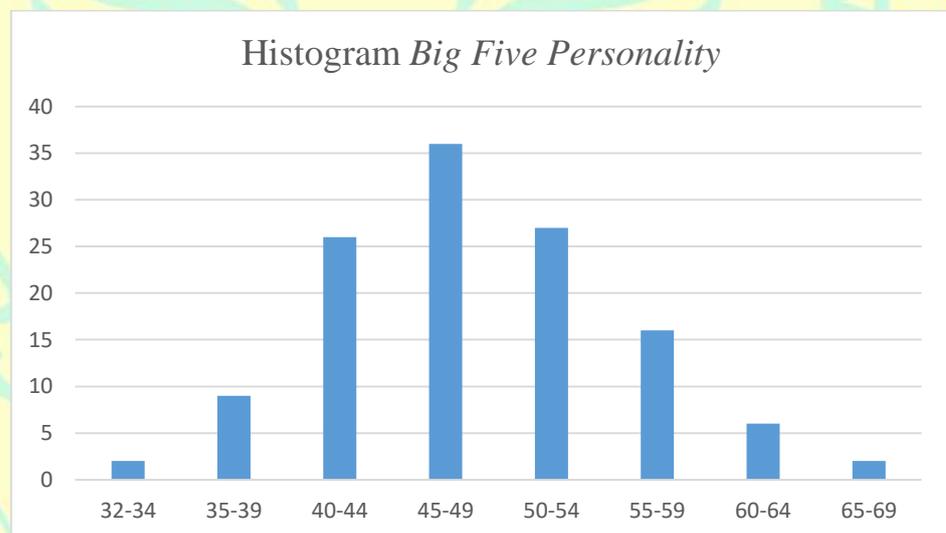
No	Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
1	32-34	31.5	34.5	2	2%
2	35-39	34.5	39.5	9	7%
3	40-44	39.5	44.5	26	21%
4	45-49	44.5	49.5	36	29%
5	50-54	49.5	54.5	27	22%
6	55-59	53.4	59.5	16	13%
7	60-64	59.5	64.5	6	5%
8	65-69	64.5	69.5	2	2%
Jumlah				124	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Selanjutnya frekuensi absolut merupakan suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok

tertentu. Lalu frekuensi relatif yang merupakan suatu jumlah persentase yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok. Dapat dilihat pada tabel IV.3 rentang skor 33, dengan banyak kelas interval adalah 8, dan panjang kelas interval adalah 5. Dengan frekuensi terendah pada interval 32-34 dan 65-69 dengan frekuensi relatif sebesar 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *big five personality* tertinggi terletak pada kelas 45-49 dengan banyak 36 karyawan.

Dari data distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada tabel IV.3 hasil distribusi frekuensi *big five personality* akan menghasilkan grafik histogram *big five personality* sebagai berikut:



Gambar IV. 5 Grafik Histogram Big Five Personality

Pada grafik histogram IV.5 terlihat bahwa pada kelas interval keempat yaitu 45-59 yang tertinggi dengan banyak karyawan 36 orang, dan kelas interval paling rendah adalah kelas interval pertama

dan delapan yaitu 32-34 dan 65-69 dengan banyak karyawan 2 orang.

Setelah itu Peneliti melakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator untuk melihat gambaran analisis lebih detail. Analisis deskriptif data indikator *big five personality* dapat tergambar pada tabel berikut:

Tabel IV. 4 Tabel Analisis Deskriptif Data Indikator Big Five Personality

No	Indikator	Butir Soal	STS	TS	RR	S	SS	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Extraversion	1	2	9	35	38	40	1285	3	428	19%
2		2	11	22	53	29	9				
3		3	4	16	43	37	24				
4	Agreeableness	4	5	19	26	36	38	1443	3	481	21%
5		5	0	7	22	63	32				
6		6	1	6	21	60	36				
7	Conscientiousness	7	1	2	20	38	63	1572	3	524	23%
8		8	0	6	20	46	52				
9		9	0	1	20	53	50				
10	Neuroticism	10	5	23	37	41	18	840	2	420	18%
11		11	6	18	39	40	21				
12	Openness	12	5	13	45	41	20	867	2	434	19%
13		13	5	11	44	42	22				
Jumlah								6007	13	2287	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel IV.4 menunjukkan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator *conscientiousness* sebesar 1572 dan indikator *agreeableness* sebesar 1443. Sedangkan butir terendah yaitu terdapat pada indikator *neuroticism* sebesar 840 dan indikator *openness* sebesar 867.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kepribadian yang tinggi adalah *conscientiousness* dan *agreeableness*. Tingkat

conscientiousness diindikasikan karyawan cenderung teliti dalam pekerjaannya dan terorganisir, dan tingkat *agreeableness* yang tinggi mengindikasikan karyawan yang mudah berkolaborasi juga menolong rekan kerjanya. Rendahnya skor indikator *neuroticism* diindikasikan sebagai karyawan dengan emosi yang stabil dan mampu mengatasi stress dengan baik, selanjutnya rendahnya indikator *openness* menunjukkan karyawan yang tidak menyukai perubahan atau hal-hal baru.

3. Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Peneliti memperoleh data mengenai organizational citizenship behavior dengan kuesioner yang diuji pada karyawan PT Arkonin sebanyak 124 responden. Pada variabel komitmen organisasi, indikator yang digunakan adalah afektif, normatif, dan berkelanjutan. Indikator diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 yang meliputi Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-Ragu, Setuju, Sangat Setuju.

Kemudian peneliti melakukan distribusi frekuensi pada data variabel komitmen organisasi. Pada tabel distribusi frekuensi terdapat kelas interval yaitu merupakan pemisah kelas antar kelas satu dengan kelas yang lain, guna mengetahui jarak antar tepi batas bawah dengan tepi batas atas kelas. Batas kelas adalah nilai yang membatasi kelas dengan yang lainnya. Tabel berikut ini merupakan perhitungan distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi:

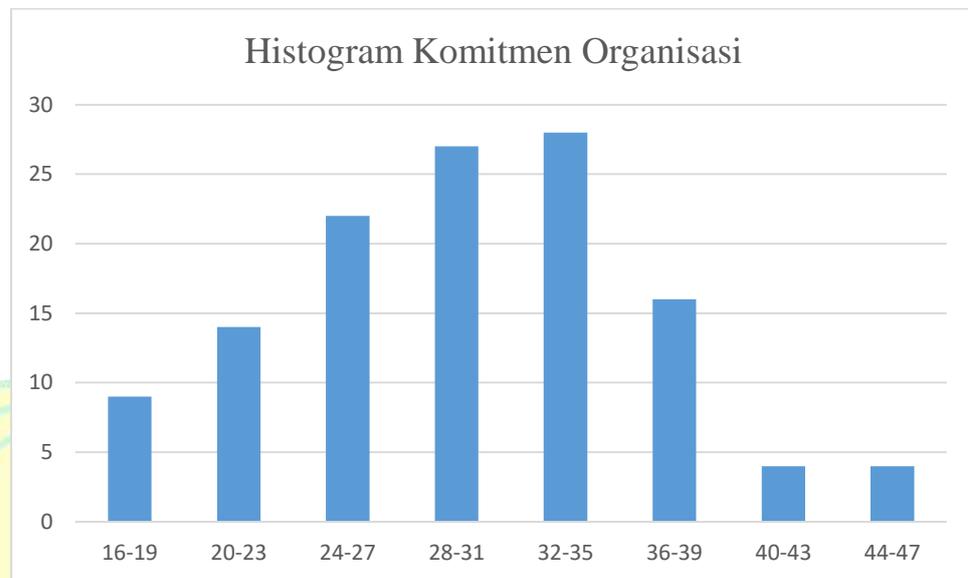
Tabel IV. 5 Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Hasil Data	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	F Relatif
1	16-19	15.5	19.5	9	7%
2	20-23	19.5	23.5	14	11%
3	24-27	23.5	27.5	22	18%
4	28-31	27.5	31.5	27	22%
5	32-35	31.5	35.5	28	23%
6	36-39	35.5	39.5	16	13%
7	40-43	39.5	43.5	4	3%
8	44-47	43.5	47.5	4	3%
Jumlah				124	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Selanjutnya frekuensi absolut merupakan suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok tertentu. Lalu frekuensi relatif yang merupakan suatu jumlah persentase yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok. Dapat dilihat pada tabel diatas rentang skor 29, dengan banyak kelas interval adalah 8, dan panjang kelas interval adalah 4. Dengan frekuensi terendah pada interval 40-43 dan 44-47 dengan frekuensi relatif sebesar 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi tertinggi terletak pada kelas 32-35 dengan banyak 28 karyawan dan frekuensi relatif 23%.

Dari data distribusi frekuensi yang ditunjukkan pada tabel diatas hasil distribusi frekuensi komitmen organisasi akan menghasilkan grafik histogram komitmen organisasi sebagai berikut:



Gambar IV. 6 Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Pada grafik histogram IV.6 terlihat bahwa pada kelas interval kelima yaitu 32-35 yang tertinggi dengan banyak karyawan 28 orang, dan kelas interval paling rendah adalah kelas interval ketujuh dan delapan yaitu 40-43 dan 44-47 dengan banyak karyawan 4 orang.

Setelah itu Peneliti melakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator untuk melihat gambaran analisis lebih detail. Analisis deskriptif data indikator OCB dapat tergambar pada tabel berikut:

Tabel IV. 6 Tabel Perhitungan Analisis Deskriptif Data Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	Butir Soal	STS	TS	RR	S	SS	Total Skor	N	Mean	Persentase
1	Afektif	1	14	16	31	36	27	1372	3	457	37%
2		2	4	17	26	39	38				
3		3	4	10	21	40	49				
4	Berkelanjutan	4	8	19	30	45	22	1639	4	410	33%
5		5	9	25	32	43	15				
6		6	19	33	24	28	20				
7		7	5	14	37	42	26				
8	Normatif	8	23	34	36	21	10	714	2	357	29%

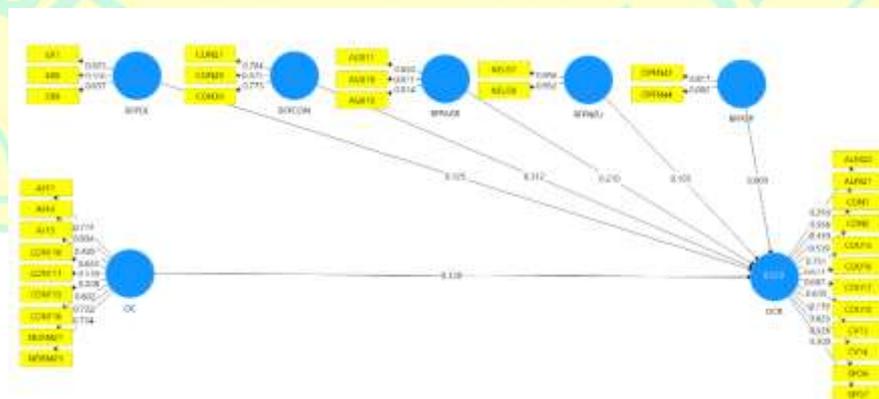
9		9	15	20	45	29	15				
Jumlah								3725	9	1224	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel IV.6 menunjukkan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan sebesar 1639 dan indikator komitmen afektif sebesar 1372. Sedangkan butir terendah yaitu terdapat pada indikator komitmen normatif sebesar 714.

Tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi diindikasikan karyawan yang ingin bertahan karena suatu merasa sayang bila meninggalkan hak atau status yang telah diterima, lalu tingkat komitmen afektif yang tinggi mengindikasikan karyawan yang memiliki keterikatan emosional pada organisasi yang tinggi. Rendahnya skor indikator komitmen normatif diindikasikan karyawan tidak mencerminkan kewajiban moral individu untuk tetap bersama organisasi.

4.3. Hasil Analisis Statistik



1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* berfungsi untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Analisa ini bertujuan untuk meyakinkan bahwa pengukuran dapat digunakan dengan layak, valid, dan reliabel. Uji yang dilakukan pada analisa pengukuran atau *outer model* yakni:

a. Uji Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen merupakan nilai *loading factor* variabel laten dengan indikatornya. Pada model ini dinyatakan memenuhi nilai validitas bila nilai *loading factor* $\geq 0,6-0,7$. Validitas ini menguji kemampuan setiap indikator untuk menjelaskan variabel penelitian yang diteliti. Berikut merupakan tabel dalam penelitian ini:

Tabel IV. 7 Nilai Outer Loading

No	Item	Nilai Minimum Outer Loading	Outer Loading	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>				
1	CON1	0.6	0.439	Tidak Valid
2	CON2	0.6	0.539	Tidak Valid
3	SPO6	0.6	0.526	Tidak Valid
4	SPO7	0.6	0.300	Tidak Valid
5	CV13	0.6	0.719	Valid
6	CV14	0.6	0.825	Valid
7	COU15	0.6	0.751	Valid
8	COU16	0.6	0.671	Valid
9	COU17	0.6	0.687	Valid
10	COU18	0.6	0.630	Valid
11	ALTR20	0.6	0.291	Tidak Valid
12	ALTR21	0.6	0.566	Tidak Valid
<i>Big Five Personality</i>				
13	EX7	0.6	0.925	Valid
14	EX8	0.6	0.516	Tidak Valid
15	EX9	0.6	0.637	Valid
16	AGR11	0.6	0.650	Valid

17	AGR18	0.6	0.871	Valid
18	AGR19	0.6	0.814	Valid
19	CON27	0.6	0.784	Valid
20	CON29	0.6	0.875	Valid
21	CON30	0.6	0.775	Valid
22	NEU37	0.6	0.956	Valid
23	NEU38	0.6	0.952	Valid
24	OPEN42	0.6	0.817	Valid
25	OPEN44	0.6	0.882	Valid
Komitmen Organisasi				
26	AFF1	0.6	0.774	Valid
27	AFF3	0.6	0.804	Valid
28	AFF5	0.6	0.485	Tidak Valid
29	CONT10	0.6	0.663	Valid
30	CONT11	0.6	0.520	Tidak Valid
31	CONT15	0.6	0.208	Tidak Valid
32	CONT16	0.6	0.602	Valid
33	NORM21	0.6	0.722	Valid
34	NORM23	0.6	0.734	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dinyatakan bahwa indikator pada tabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,6.

b.Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas ini adalah pengukuran berdasarkan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi. Penilaianinya dengan nilai diatas disarankan lebih dari 0,70.

Tabel IV. 8 Nilai Cross Loading Factor

	OCB		BFP		OC
CON1	0.439	AGR11	0.650	AFF1	0.774
CON2	0.539	AGR18	0.871	AFF3	0.804
SPO6	0.526	AGR19	0.814	AFF5	0.485
SPO7	0.300	CON27	0.784	CONT10	0.663
CV13	0.719	CON29	0.875	CONT11	0.520

CV14	0.825	CON30	0.775	CONT15	0.208
COU15	0.751	EX7	0.925	CONT16	0.602
COU16	0.671	EX8	0.516	NORM21	0.722
COU17	0.687	EX9	0.637	NORM23	0.734
COU18	0.630	NEU37	0.956		
ALTR20	0.291	NEU38	0.952		
ALTR21	0.566	OPEN42	0.817		
		OPEN44	0.882		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari tabel diatas yang dinyatakan indikator valid dalam uji validitas diskriminan adalah nilai yang diatas 0,7 atau yang mendekati pembulatan 0,7 seperti pada variabel *organizational citizenship behavior* indikator *courtesy* yang tertuang pada butir COU17 dengan nilai 0,687 dapat dikatakan valid.

c. Composite Reliability

Uji reliabilitas yang dilakukan untuk membuktikan konsistensi dan ketetapan instrumen dalam pengukuran konstruk. Data yang dimiliki oleh *composite reliability* disarankan lebih dari 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi, untuk bersifat *confirmatory* nilai 0,6-0,7 masih bisa diterima.

Tabel IV. 9 Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
BFPAGR	0.825
BFPCON	0.854
BFPEX	0.746
BFPNEU	0.953
BFPOP	0.839
OC	0.850
OCB	0.863

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Tabel IV.9 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas nilai 0,7 maka bisa dinyatakan semua variabel reliabel.

d. Cronbach Alpha

Hasil dari pengujian *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,7. Nilai tersebut tersajdi pada tabel IV.11 sebagai berikut:

Tabel IV. 10 Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
BFP Agreeableness	0.679
BFP Conscientiousness	0.742
BFP Extraversion	0.572
BFP Neuroticism	0.902
BFP Openness	0.620
Komitmen Organisasi	0.817
Organizational Citizenship Behavior	0.823

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel IV.11 variabel dalam penelitian ini yakni *big five personality traits*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* melebihi 0,7 dan dinyatakan reliabel, kecuali pada indikator *agreeableness*, *extraversion*, dan *openness*.

2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R Square* digunakan untuk mengukur besar pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Apabila nilai $R^2 \geq 0,75$ dinyatakan terdapat pengaruh yang besar atau kuat, lalu $R^2 \geq 0,50$ dapat diartikan pengaruh antar variabel sedang, dan nilai $R^2 \geq 0,25$ diartikan pengaruh antar variabel independen terhadap dependen lemah atau kecil.

Tabel IV. 11 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
OCB	0.572	0.550

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari tabel IV.12 dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap dependen sedang karena $R^2 \geq 0,50$ yakni 0,572 yakni memiliki pengaruh antar variabel yang sedang.

b. *F-Square* (F^2)

Pengujian ini dipergunakan untuk menilai pengaruh relatif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai F^2 sebesar 0,02 diartikan memiliki pengaruh lemah atau kecil, kemudian nilai F^2 sebesar 0,15 diindikasikan terdapat pengaruh yang sedang, lalu nilai F^2 0,35 dinyatakan terdapat pengaruh yang besar atau baik.

Tabel IV. 12 Nilai F Square

	OCB
BFP Agreeableness	0.063
BFP Conscientiousness	0.166
BFP Extraversion	0.025
BFP Neuroticism	0.021
BFP Openness	0.000
Komitmen Organisasi	0.202
Organizational Citizenship Behavior	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Pada tabel IV.13 dilihat bahwa pada variabel *big five personality* indikator *agreeableness*, *extraversion*, dan *neuroticism* memiliki pengaruh yang lemah atau kecil karena memiliki nilai lebih dari 0,02. Kemudian pada indikator *conscientiousness* dan variabel komitmen organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang sedang karena F^2 lebih dari 0,15.

c. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Pengujian kolinearitas dilakukan dengan tujuan membuktikan pengaruh antar variabel yang diteliti kuat atau tidak. apabila nilai $VIF > 5,00$ maka model penelitian ini memiliki masalah kolinearitas, dan nilai $VIF < 5,00$ maka model penelitian ini tidak memiliki masalah kolinearitas.

Tabel IV. 13 Nilai VIF

VIF					
	OCB		BFP		OC
CON1	1.481	AGR11	1.187	AFF1	1.932
CON2	1.584	AGR18	1.730	AFF3	1.957
SPO6	2.080	AGR19	1.552	AFF5	1.218
SPO7	1.710	CON27	1.629	CONT10	2.007
CV13	1.940	CON29	1.905	CONT11	2.377
CV14	2.367	CON30	1.337	CONT15	1.808
COU15	2.193	EX7	1.219	CONT16	1.745
COU16	1.745	EX8	1.109	NORM21	1.826
COU17	1.755	EX9	1.246	NORM23	1.765
COU18	1.761	NEU37	3.066		
ALTR20	1.558	NEU38	3.066		
ALTR21	1.827	OPEN42	1.254		
		OPEN44	1.254		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dapat dilihat dari tabel bahwa model penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam model penelitian ini yakni *big five personality traits*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* tidak memiliki masalah kolinearitas karena nilainya kurang dari 5,00.

3. Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah pengujian hipotesis, setelah melakukan pengujian *outer model* dan *inner model*. Pengujian hipotesis adalah menggunakan nilai statistiknya dan untuk nilai probabilitas atau *p-value* dengan menggunakan batas ketidakuratan 5% adalah kurang dari 0,05 yang menghasilkan nilai t-tabel 1,96. Maka apabila *p-value* < 0,005 dan t-statistik > 1,96 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel IV. 14 Tabel Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
BFPAGR -> OCB	0.210	0.208	0.071	2.964	0.003
BFPCON -> OCB	0.312	0.318	0.079	3.933	0.000
BFPEX -> OCB	0.125	0.130	0.065	1.905	0.004
BFPNEU -> OCB	0.105	0.102	0.059	1.793	0.074
BFPOP -> OCB	0.009	0.015	0.069	0.128	0.898
OC -> OCB	0.330	0.331	0.077	4.271	0.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

H_{1a} : *Big Five Personality traits Openness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* indikator *openness* terhadap *organizational*

citizenship behavior. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,009 (*original sample*), 0,128 (*t-statistics*) < 1,96 dan nilai *p-values* 0,898 > 0,005. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1a tidak memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_{1b}: Big Five Personality traits Conscientiousness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* indikator *openness* terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,312 (*original sample*), 3,933 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1b memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_{1c}: Big Five Personality traits Agreeableness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* indikator *agreeableness* terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,210 (*original sample*), 2,964 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,003 < 0,005. Maka

dapat disimpulkan hipotesis 1c memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_{1a}: Big Five Personality traits Extraversion berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* indikator *extraversion* terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,125 (*original sample*), 1,905 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,004 < 0,005. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1d memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*..

H_{1e}: Big Five Personality traits Neuroticism berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* indikator *neuroticism* terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,105 (*original sample*), 1,793 (*t-statistics*) < 1,96 dan nilai *p-values* 0,074 > 0,005. Maka dapat disimpulkan hipotesis 1e tidak memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis kedua memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Setelah estimasi *bootstrapping* seperti pada tabel diatas maka hasilnya menunjukkan 0,330 (*original sample*), 4,271 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,005. Maka dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H3: Big Five Personality dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hipotesis ketiga memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada pengujian hipotesis ini menggunakan Uji F, yang mana bila F hitung > F tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya bila F hitung < F tabel maka hipotesis tidak diterima.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{0,572(124 - 2 - 1)}{(1 - 0,572)2}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{39,589}{0,856}$$

$$F \text{ hitung} = 46,248$$

Didapatkan hasil F hitung sebesar $46,248 > F$ tabel yakni 3,920. Maka dinyatakan *big five personality* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.4. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian analisa *outer model* dan *inner model*. Pada analisa *outer model* dilakukan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Kemudian untuk perhitungan analisa *inner model* menggunakan R-Square, F-Square, dan *Variance Inflation Factor* atau VIF.

Pada perhitungan analisa *outer model* terutama uji validitas konvergen yang diukur dari nilai *loading factor* terdapat pernyataan dari variabel *big five personality* yakni indikator *openness* dan *neuroticism*, dan dari variabel *organizational citizenship behavior* yakni pada indikator *sportsmanship*, *altruism*, dan *conscientiousness* tidak valid. Pernyataan yang tidak valid diindikasikan karena nilai *loading factor* dibawah 0,6-0,7 ke atas. Dilanjutkan ke penilaian *Cronbach's Alpha* diindikasikan seluruh konstruk pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid karena berjumlah diatas 0,7.

Kemudian pada uji validitas diskriminan diketahui beberapa indikator yang kurang dari 0,7 dilihat dari nilai *cross loading factor*. Lalu pada pengukuran *Composite Reliability* dinyatakan seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel, namun pada. Maka bisa disimpulkan bahwa pada analisa *outer model* ini variabel yang digunakan dalam model penelitian ini reliabel, namun tidak semua butir pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini valid.

Lalu dilanjutkan dengan pengujian analisa *inner model* yang terdiri dari R Square, F Square, dan VIF. Pada perhitungan R² dapatkan nilai R² > 0,50 yakni 0,572 maka diindikasikan pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang sedang. Kemudian untuk pengukuran F² ditunjukkan dari variabel *big five personality* sebesar 0,526 maka dapat dinyatakan hubungan pengaruhnya besar atau baik, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,223 dinyatakan hubungan pengaruhnya sedang. Lalu, pada VIF dapat dilihat bahwa nilai besarnya kurang dari 5,00 dapat dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Dari analisis pada penelitian ini baik dari pengujian dengan analisa deskriptif dan pengujian dengan SmartPLS dapat diketahui

bahwa dari hasil pengujian model struktural maupun model pengukuran dalam model penelitian ini semua hipotesis diterima. Berikut pembahasan mengenai hasil pembahasan terkait hipotesis:

- a. H1a: *Big Five Personality traits Openness* berpengaruh tidak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis H_{1a} mengemukakan dari hasil analisis statistik 0,009 (*original sample*), 0,128 (*t-statistics*) < 1,96 dan nilai *p-values* 0,898 > 0,005, bahwa trait *openness* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan pada hasil analisis deskriptif data terlihat bahwa skor indikator *openness* yang rendah. Maka mengindikasikan bahwa karyawan tidak menyukai perubahan atau hal baru, menyukai rutinitas dan bisa merugikan organisasi karena karyawan yang tidak menunjukkan kreativitasnya sukar menunjukkan OCB.

- b. H1b: *Big Five Personality traits Conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis statistik yakni 0,312 (*original sample*), 3,933 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,005 artinya traits *conscientiousness* memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini selaras dengan hasil analisis deskriptif data

yang mengungkapkan skor *conscientiousness* tinggi. Maka dapat diindikasikan karyawan cenderung teliti dalam pekerjaannya dan terorganisir, dan bersedia untuk bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas tanpa terpengaruh rekan kerjanya dapat menunjukkan pengaruh terhadap OCB yang secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaannya.

- c. H_{1c}: Big Five Personality traits Agreeableness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Pada hipotesis H_{1c} dari hasil analisis statistiknya menunjukkan 0,210 (*original sample*), 2,964 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,003 < 0,005, yang berarti traits *agreeableness* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pada hasil analisis statistiknya skor *agreeableness* juga tinggi, maka diindikasikan karyawan secara umum ramah, kooperatif, penolong, sopan, dan fleksibel.

- d. H_{1d}: Big Five Personality traits Extraversion berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan hasil 0,125 (*original sample*), 1,905 (*t-statistics*) > 1,96 dan nilai *p-values* 0,004 < 0,005, bahwa traits *extraversion* memiliki pengaruh yang positif. Hasil ini menunjukkan karyawan

dengan traits *extraversion* suka bergaul, tegas, aktif, dan berani, juga mampu menjadi teman yang baik bagi rekan kerja atau anggota baru, maka dapat berpengaruh terhadap OCB seperti membantu pekerjaan rekannya.

- e. H1e: Big Five Personality traits *Neuroticism* berpengaruh tidak positif terhadap Organizational Citizenship Behavior

Kemudian pada H_{1e} menunjukkan hasil analisis statistik yang tidak positif yakni 0,105 (original sample), 1,793 (t-statistics) < 1,96 dan nilai p-values 0,074 > 0,005. Pada hasil analisis deskriptif data skor *neuroticism* juga yang terendah, hal ini dapat mengindikasikan karyawan mampu untuk mengontrol diri dan memiliki emosi yang stabil, puas dan merasa nyaman. Hal ini memunculkan perilaku OCB karena dapat menjalin relasi dengan rekan kerja dengan baik.

- f. H2: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis kedua hasilnya ditunjukkan pada analisis statistik adalah 0,347 (original sample), 3,818 (t-statistics) > 1,96 dan nilai p-values 0,000 < 0,005. Maka dikatakan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Arkonin merasa terdapat ikatan atau hubungan emosional dengan organisasi, dan

merasa ada kewajiban untuk tetap berada menjadi bagian dari organisasi juga merasa sayang untuk meninggalkan perusahaan.

- g. H3: *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesis ketiga memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Didapatkan hasil F hitung sebesar $78,901 > F$ tabel yakni 3,920 (tabel terlampir pada lampiran). Maka dinyatakan *big five personality* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan PT Arkonin memiliki kepribadian yang ambisius dan pekerja keras, disertai dengan mudah bergaul dan bisa berkomunikasi dengan baik terhadap rekan kerjanya maupun perusahaan lain. Juga mereka yang memiliki rasa hubungan yang mendalam dengan organisasi, merasa sayang jika meninggalkan organisasi dan merasa ada kewajiban untuk tetap tinggal menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut yang mempengaruhi OCB seperti mau untuk partisipasi dalam pembuatan kebijakan perusahaan dan menghadiri pertemuan maupun forum, dan menginformasikan kepada rekan kerjanya apabila telat atau absen guna menghindari masalah yang mengganggu jalannya pekerjaan.

