

Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN)

Rahmiatun Nisa, Siti Faridah, dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior outside the formal work that has been determined without expecting a reward, but has an impact on the agency in an effective, efficient and positive manner. There are many benefits that organizations get when having a State Civil Apparatus (ASN) with high OCB, therefore it is important for organizations to know the factors that can affect OCB. This makes researchers want to know whether there is an influence of organizational commitment and personality on OCB in ASN at the Office of the Ministry of Religion of Banjarmasin City. This study uses a quantitative method with a field approach (field research). The population used is ASN in the Office of the Ministry of Religion of the City of Banjarmasin totaling 94 ASN with a total sample of 52 ASN. The technique used is purposive sampling technique. The results obtained are that there is an influence between organizational commitment and personality on OCB which obtained a sig value of $0.003 < 0.05$ ($p \text{ value} < 0.05$) which means H_a is accepted and H_o is rejected, with an effective contribution of 21,5%.

Keywords: Organizational Commitment; Personality; OCB; ASN.

Abstrak

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar pekerjaan formal yang sudah ditentukan tanpa mengharap imbalan, namun memberikan dampak pada instansi secara efektif, efisien dan positif. Banyak manfaat yang didapat organisasi ketika memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan OCB tinggi, karena itu pentingnya organisasi mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan lapangan (*field research*). Populasi yang digunakan adalah ASN yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin berjumlah 94 ASN dengan jumlah sampel 52 ASN. Teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian yang didapat yaitu terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB yang mana didapat nilai sig $0,003 < 0,05$ ($p \text{ value} < 0,05$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, dengan sumbangan efektif sebesar 21,5 %.*

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kepribadian; OCB; ASN.

Berkembangnya teknologi serta arus globalisasi yang semakin canggih membawa perubahan dan juga menciptakan inovasi baru pada dunia pendidikan maupun tempat kerja. Sehingga menuntut sumber daya manusia atau karyawan untuk mengikuti perubahan ini (Ridawati, 2016). Karyawan merupakan faktor penting dalam membantu menggerakkan roda

perusahaan untuk mencapai tujuannya, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Fitriastuti, aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Agar tujuan tercapai, organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja individu karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi (Fitriastuti, 2013).

Siagian juga berpendapat bahwa unsur terpenting dan yang paling berharga dalam organisasi adalah manusia, dalam artian bahwa manusia dalam kehidupan organisasionalnya akan berperilaku positif apabila diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya (Siagian, 2014). Organisasi adalah tempat karyawan atau Aparat Sipil Negara (ASN) dalam mengaktualisasi diri untuk melakukan tugas serta fungsi kerja masing-masing. Organisasi yang dimaksud adalah instansi tempat ASN bekerja. Berhasilnya suatu instansi ditentukan oleh kinerja ASN yang berada pada rangkaian kerja dengan tujuan yang sama. Sikap atau perilaku ASN yang menguntungkan instansi tidak hanya ditumbuhkan dengan basis kewajiban formal saja namun juga sangat diperlukan perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya atau disebut juga perilaku *extra-role* akan mendukung kepentingan instansi (Pratiningtyas, 2012).

Perilaku di luar kewajiban formal itu antara lain perilaku positif, mendukung instansi, memiliki moral baik, patuh terhadap peraturan dan prosedur instansi. Perilaku-perilaku pilihan masing-masing diri ASN ini disebut dengan perilaku kewarganegaraan atau dalam instansi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Rahmawati & Prasetya, 2017). Hal ini sesuai dengan Robbins dalam penelitian Yuniar, dikatakan bahwa OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, namun sebagai perilaku pilihan atau inisiatif ASN yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, tetapi secara efektif mendukung berfungsinya instansi. Perilaku OCB yang baik dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis di mana saat ini tugas-tugas semakin banyak. OCB yang dimaksud seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat mereka bekerja, membantu sesama ASN, menghindari konflik yang tidak perlu, serta dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi (Yuniar dkk., 2020). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa OCB mampu meningkatkan efektivitas serta kesuksesan instansi sebagai contoh penggunaan sumber daya optimal, biaya operasional rendah serta lebih cepat waktu penyelesaian pekerjaan (Diana, 2012).

OCB menurut Garay dapat diartikan sebagai perilaku sukarela ASN yang berkeinginan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab kewajibannya untuk kemajuan atau keuntungan suatu instansi. Prihatsanti juga berpendapat bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. ASN melakukan tindakan di luar peran yang dibebankan sebagai anggota instansi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada instansi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang ASN, akan tetapi mendukung berfungsinya instansi secara efektif (Prihatsanti & Dewi, 2010).

Sejalan dengan itu Organ dalam Titisari juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas dan secara sukarela, karena perilaku ini tidak diharuskan dalam persyaratan peran atau *job description* yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, namun hal ini menjadi pilihan personal (Titisari, 2014). Dengan hal ini Bateman dan Organ dalam penelitian Alif mendefinisikan perilaku kewarganegaraan sebagai perilaku terpisah dari peran inti performa kerja dan OCB ditekankan harus sebagai peran ekstra sekaligus peran yang berfungsi secara instansi (Alif, 2015).

Perilaku OCB identik dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam yaitu keikhlasan. Perilaku ikhlas, yaitu bekerja dan beribadah semata-mata hanya karena Allah Swt, tidak mengharap agar mendapatkan imbalan maupun pujian. Seperti dalam Q.S. al-An'am/6: 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: *Katakanlah sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hanya untuk Allah Tuhan semesta alam.*

Pekerja ikhlas seringkali bekerja lebih banyak dari pekerja lain, lebih serius serta lebih lama dari ASN lain, karena ingin memberikan yang terbaik untuk instansi tanpa mengharapkan imbalan tambahan, bahkan memberikan nilai lebih dari yang diharapkan instansi. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri sebagai bentuk rasa syukur pada Tuhan. Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid adalah memiliki kapasitas hati yang besar,

memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih, tidak ragu melakukan pekerjaan tambahan yang melampaui deskripsi kerjanya. Bahkan mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaan bahkan membantu berbagai persoalan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan (Diana, 2012).

OCB diperlukan dimana saja, selain perusahaan besar, OCB juga sangat dibutuhkan pada instansi-instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu instansi pemerintahan yang ada di Indonesia adalah Kementerian Agama. Untuk mencapai visi Kementerian Agama maka setiap ASN Kementerian Agama Kota Banjarmasin diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin, kontinuitas, jujur, kemampuan kerja yang baik dalam *team work*, sikap sukarela dalam membantu baik sesama pegawai ataupun masyarakat sebagai pendukung agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan visi dan misi Kementerian Agama kota Banjarmasin. Akan tetapi fakta dilapangan tidak semua ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang sepenuhnya memiliki perilaku OCB, seperti yang ditemukan peneliti pada saat observasi selama melakukan Praktik Kerja Psikologi di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dari beberapa ASN masih ada yang kurang disiplin dalam menaati peraturan, hanya mengerjakan tugas formal yang sudah ditetapkan instansi dan menyampingkan perilaku OCB. Seperti hasil wawancara dengan salah satu karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin bahwa masing-masing ASN sudah diberikan tugas sesuai dengan *Job Description* yang dibagi dengan jelas oleh ketua seksi (KASI) dan wajib untuk mengerjakan tugasnya.

OCB dapat timbul dari beberapa faktor salah satunya komitmen organisasi. Ketika ASN mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansinya, maka ASN itu akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap instansi (Prabowo & Setiawan, 2013). Seperti dalam penelitian Utaminingsih yang mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan ASN untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam instansi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran instansi (Utaminingsih, 2014). Selain itu Jewell dan Siegall dalam penelitian Prabowo mengatakan bahwa komitmen

organisasi merupakan suatu keadaan atau sejauh mana seorang ASN memihak pada suatu instansi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam instansi itu (Prabowo & Setiawan, 2013).

Tambrin juga memaparkan bahwa ASN yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, serta waktunya untuk instansi. ASN yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendahulukan kepentingan instansi daripada kepentingan dirinya sendiri, hal ini seseorang dapat disebut memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Tambrin, 2015). Penelitian mendukung lainnya menurut Mundiri ASN yang memiliki komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk mencapai dan melakukan visi yang diinginkan (Mundiri, 2015). Begitu pula dengan penelitian Kurniawan, yang mengungkapkan bahwa saat ASN memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi, maka akan dengan sepenuh hati melakukan tindakan yang bertujuan memajukan instansi (Kurniawan, 2015).

Selain itu OCB erat kaitannya dengan kepribadian, secara umum kepribadian adalah satu pola watak (*trait*) yang relatif permanen, serta sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. *Trait* memberikan kontribusi untuk perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku itu di setiap situasi. *Trait* dimiliki oleh seluruh individu namun polanya selalu berbeda antara seseorang dengan yang lainnya. Karena itu masing-masing individu, meskipun mirip dengan yang lain, namun tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik (Sambung & Iring, 2014).

Hal ini membuat kepribadian perlu diteliti lebih dalam mengenai pengaruhnya terhadap OCB khusus dengan menggunakan *Big Five Personality* atau lima besar kepribadian. Salah satu metode yang dikenal dalam dunia psikologi untuk menginterpretasikan kepribadian seseorang dengan lingkungan pekerjaan yaitu kepribadian *Big Five* (Ellandi dkk., 2019). Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh *the big five personality* terhadap OCB. Seperti pada penelitian Natalisa dan Agustini yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB (Soepono & Srimulyani, 2015). Selain itu dalam penelitian Titisari juga menyatakan bahwa perbedaan

individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang ASN yang akan menunjukkan OCB (Titisari, 2014).

Penelitian Purba dan Seniati juga mengatakan bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri ASN dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini yaitu kelima *trait* dalam kepribadian lima besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB serta dimensinya. Pengaruh yang signifikan dari *trait* kepribadian lima besar terhadap OCB dalam penelitian ini disebabkan karena ASN Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan “rasa” dibandingkan rasio serta menempatkan kepentingan orang lain diatas kepentingan-kepentingan pribadi (Purba & Seniati, 2004). ASN dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* adalah ASN yang suka hidup berkelompok, suka berteman, aktif, terbuka, hangat, suka menolong, berhati lembut, tepat waktu, teliti, bertanggung jawab, rapi, rileks, tidak mudah emosional, kreatif serta ingin tahu. Sedangkan ASN karakteristik rendah adalah yang suka menyendiri, penakut, tidak ramah, pendiam, pendendam, sinis, lemah, emosional, depresi dan konvensional (Soepono & Srimulyani, 2015). Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan lapangan (*field reseach*) yaitu dengan turun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data. Lokasi penelitian ini di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang beralamatkan di jalan Pulau Laut, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang memenuhi kriteria dengan jumlah 52 dari jumlah populasi 94 ASN. Objek atau variabel penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Teknik yang digunakan adalah teknik *pupossive sampling* yaitu memilih sampel dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti (Syahrums & Salim, 2012).

Teknik pengumpulan data menggunakan 3 skala yaitu skala komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer yang berisi dimensi—dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, skala kepribadian berdasarkan aspek-aspek kepribadian *big five* menurut Mc Crae dan Costa yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness* dan skala OCB yang diadaptasi dan disusun dari penelitian Grasiawaty. Hipotesis pada penelitian ini

Peneliti membagikan skala yang telah dilakukan *Professional Judgment* skala penelitian dengan ibu Yulia Hairina, M. Psi. Psikolog, bapa Imadduddin, M. A dan bapa Musfichin, M. A kepada 27 ASN Kantor Kementerian Agama Banjarbaru untuk dilakukan try out. Kemudian membagikan skala yang valid kepada 52 ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang memenuhi kriteria peneliti.

Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin. Berjumlah 52 orang, dengan jumlah responden perempuan (28 ASN) lebih banyak dibanding laki—laki (24 ASN). Berikut pemaparan mengenai hasil uji yang telah dilaksanakan yang terdiri dari uji asumsi dasar berisi uji normalitas dan uji linieritas, uji asumsi klasik berisi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis dan kategorisasi skala instrumen:

Uji Asumsi Dasar

Tabel 1
Uji normalitas

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Komitmen Organisasi</i>	,103	52	,200*
<i>Kepribadian</i>	,106	52	,200*
<i>OCB</i>	,097	52	,200*

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari masing-masing variabel yaitu 0,200 > 0,05.

Tabel 2
Uji Linieritas komitmen organisasi dengan OCB

			<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
			<i>Squares</i>		<i>Square</i>		
<i>OCB *</i>		<i>(Combined)</i>	187,881	16	11,743	,931	,544
<i>Komitmen</i>	<i>Between Groups</i>	<i>Linierity</i>	104,450	1	104,450	8,283	,007
<i>Organisasi</i>		<i>Deviation from</i>	83,431	15	5,562	,441	,954
		<i>Linierity</i>					
		<i>Within Groups</i>	441,350	35	12,610		
		<i>Total</i>	629,231	51			

Hasil uji linieritas komitmen organisasi terhadap OCB pada tabel 2, menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat diartikan antar variabel komitmen organisasi (X1) dengan variabel OCB (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 3
Uji linieritas kepribadian dengan OCB

			<i>Sum of</i>	<i>df</i>	<i>Mean</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
			<i>Squares</i>		<i>Square</i>		
<i>OCB *</i>		<i>(Combined)</i>	187,481	11	17,044	1,543	,154
<i>Kepribadian</i>	<i>Between Groups</i>	<i>Linierity</i>	74,243	1	74,243	6,723	,013
		<i>Deviation from</i>	113,237	10	11,324	1,025	,440
		<i>Linierity</i>					
		<i>Within Groups</i>	441,750	40	11,044		
		<i>Total</i>	629,231	51			

Hasil uji linieritas kepribadian terhadap OCB pada tabel 3, menunjukkan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat diartikan antar variabel kepribadian (X2) dengan variabel OCB (Y) terdapat hubungan yang linier.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,883	12,536		-,629	,532		
Komitmen	,276	,112	,330	2,457	,018	,890	1,124
Organisasi							
Kepribadian	,288	,165	,234	1,744	,087	,890	1,124

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji variabel komitmen organisasi (X1) sebesar VIF = 1,124 dan hasil uji variabel kepribadian (X2) sebesar VIF = 1,124. Nilai VIF dari dua variabel bebas berada diantara 1-10. Artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas atau kemiripan, sehingga syarat untuk dianalisis regresi terpenuhi.

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

	Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-3,117	6,591		-,473	,638
	Komitmen Organisasi	-,013	,059	-,032	-,216	,830
	Kepribadian	,098	,087	,168	1,122	,267

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen organisasi (X1) mempunyai nilai signifikansi yaitu $0,83 > 0,05$ dan variabel bebas kepribadian (X2) dengan nilai signifikansi $0,26 > 0,05$. Artinya model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga untuk pengujian model regresi selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Hipotesis

Penelitian dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, pengujian yang dilakukan yaitu satu hipotesis mayor dan dua hipotesis minor. Uji hipotesis mayor, yaitu H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada

ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Ho: Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Hasil dari uji hipotesis mayor yaitu nilai signifikansi variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB yaitu $0,003 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas komitmen organisasi dan kepribadian terhadap variabel terikat OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis regresi berganda komitmen organisasi, kepribadian dan OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 6
Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,183	3,175

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) yaitu 0,215. Artinya variabel bebas komitmen organisasi dan kepribadian memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 21,5%.

Selanjutnya uji hipotesis minor X1, yaitu Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB.

Hasil pengaruh minor X1 yaitu nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi terhadap variabel OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis komitmen organisasi terhadap OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 7
Uji Hipotesis Minor X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,149	3,240

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) yaitu 0,166. Artinya variabel komitmen organisasi memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 16,6%.

Uji hipotesis minor X2, yaitu H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. H_o : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Hasil pengaruh minor X2 yaitu nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel kepribadian terhadap variabel OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis kepribadian terhadap OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 8
Uji Hipotesis Minor X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,343 ^a	,118	,100	3,332

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) yaitu 0,118. Artinya variabel kepribadian memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 11,8%.

Kategorisasi skala instrumen

Agar dapat mengetahui tingkat komitmen organisasi, kepribadian dan OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin maka dilakukan uji deskriptif dan analisis data, sebagai berikut:

Hasil uji deskriptif komitmen organisasi diperoleh nilai mean 88,48 dan standar deviasi 4,203. Kemudian untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Kategori Skala Komitmen Organisasi

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 92,683$	Tinggi	6	11,53 %
2	$84,277 < X < 92,683$	Sedang	36	68,23 %
3	$X < 84,277$	Rendah	10	19,23%

Pada tabel 9 diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pada ASN di li lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 68,23% (36 ASN).

Selanjutnya, Hasil uji deskriptif kepribadian diperoleh nilai mean 70,29 dan standar deviasi 2,851. Kemudian untuk mengetahui tingkat kepribadian pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Kategori Skala Kepribadian

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 73,141$	Tinggi	8	15,38 %
2	$67,439 < X < 73,141$	Sedang	32	61,53 %
3	$X < 67,439$	Rendah	12	23,07 %

Pada tabel 10 diketahui bahwa tingkat kepribadian pada ASN di li lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 61,53% (32 ASN).

Hasil uji deskriptif OCB diperoleh nilai mean 36,77 dan standar deviasi 3,513. Kemudian untuk mengetahui tingkat OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Kategori Skala OCB

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 40,283$	Tinggi	7	13,46 %
2	$33,257 < X < 40,283$	Sedang	34	65,38 %
3	$X < 33,257$	Rendah	11	21,15 %

Pada tabel 11 diketahui bahwa tingkat OCB pada ASN di li lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 65,38% (34 ASN).

Pembahasan

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan atau bebas, inisiatif individu yang dapat menguntungkan dan meningkatkan efektivitas organisasi serta tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi. Selain itu Organ mendefinisikan OCB merupakan kontribusi perilaku terhadap pemeliharaan maupun peningkatan sosial serta konteks psikologis yang dapat mendukung kinerja tugas (Diana, 2012). Hal ini dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa OCB merupakan perilaku pilihan atau inisiatif individu yang tidak dituntut oleh pekerjaan dan secara tidak langsung dapat berkontribusi terhadap efektivitas suatu organisasi namun tidak mendapatkan *reward* secara formal dari sebuah organisasi. Sesuai yang telah dikemukakan oleh Organ, OCB dapat digambarkan dari aspek yaitu *altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic virtue* dan *Coscientiousness*.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya yaitu komitmen organisasi dan kepribadian. Allen dan Mayer berpendapa bahwa Komitmen Organisasi merupakan emosi yang melekat serta keterlibatan individu terhadap instansi untuk tetap mempertahankan menjadi anggota pada sebuah instansi yang digambarkan melalui aspek. Aspek-aspek ini dibuat kedalam skala sesuai dengan teori yang telah diuraikan dalam definisi operasional dan landasan teori, yang mana gambaran perilaku seseorang berkaitan dengan aspek-aspek komitmen organisasi seperti komitmen kontinuan, komitmen normatif dan komitmen afektif (Kurniawan, 2015). Sedangkan kepribadian menurut Mc Crae dan Costa yaitu bahwa kebanyakan manusia tidak berada pada titik ekstrem melainkan berada pada titik

tengah dari setiap sifat karna dapat terbentuk dari sifat bawaan, pengalaman diusia dini, dimodifikasi oleh penyakit atau intervensi psikologis, namun dalam suatu periode kehidupan dapat menentukan potensi dan arah dari orang tersebut. Hal ini dapat diukur melalui lima faktor atau aspek yang dikemukakan oleh Mc Crae dan Costa yaitu *openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism* (Feist dkk., 2017).

Tiga hipotesis kerja (Ha) yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil uji hipotesis pertama serta untuk menjawab rumusan masalah pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan sumbangan yang diberikan sebanyak 21,5 % sedangkan sebanyak 78,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menjawab hasil uji hipotesis kedua serta rumusan masalah kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan sumbangan dengan sumbangan yang diberikan sebanyak 16,6 %. Kemudian untuk menjaab hasil uji hipotesis ketiga dan rumusan masalah ketiga, hasil yang ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan pengaruh sebanyak 11,8%.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Komitmen organisasi dan kepribadian dapat memberikan pengaruh terhadap OCB ASN, namun tidak keseluruhan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepribadian yang dimiliki ASN, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Arik yang menyebutkan bahwa selain komitmen organisasi dan kepribadian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, diantaranya yaitu motivasi, moral karyawan, kepercayaan terhadap pemimpin, gaya kepemimpinan, budaya serta kepuasan kerja (Rahmawati & Prasetya, 2017).

Komitmen organisasi adalah bentuk keterikatan antara pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Luthans dalam Rony Jaya baha komitmen

organisasi adalah keinginan yang kuat menjadi anggota instansi, kemauan usaha tinggi untuk instansi, serta suatu keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan instansi. Hal ini dapat menjelaskan tinggi rendah keterikatan antara ASN dengan instansinya (Jaya, 2018). ASN yang memiliki komitmen tinggi terhadap instansi akan menampilkan perilaku berbeda dengan ASN yang tidak memiliki komitmen pada instansi. Seperti yang dijelaskan Khazanah dalam Wicaksono bahwa ASN yang memiliki komitmen yang tinggi akan memunculkan perilaku seperti tingkat kehadiran yang tinggi, keinginan yang kuat untuk saling berbagi, serta memiliki dampak positif bagi lingkungan kerja (Wicaksono & Masykur, 2018).

Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi sebanyak 6 ASN (11,53 %) termasuk dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 36 ASN (69,23 %) dan yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 10 ASN (19,23 %). Secara umum komitmen organisasi ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin termasuk kedalam kategori sedang. Pada tingkat ini komitmen organisasi dapat dikatakan dalam keadaan baik, hal ini dikarenakan sikap kerja ASN yang ditunjukkan dengan memihak suatu organisasi dan berniat mempertahankan keanggotaan pada instansi tersebut (Fitria dkk., 2015). Kategori sedang ini dapat ditingkatkan lagi dengan usaha yang diberikan instansi untuk ASN yaitu dengan kemampuan menghargai, meningkatkan kepercayaan, manfaat hubungan, serta kualitas komunikasi (Widodo, 2008).

Komitmen organisasi berada pada kategori sedang pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin juga diimbangi dengan kepribadian yang umumnya berada pada tingkat sedang atau dapat dikatakan baik. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat kepribadian sebanyak 8 ASN (15,38 %), kategori sedang dengan sebanyak 32 ASN (61,53 %) dan kategori rendah dengan jumlah 12 ASN (23,07 %). ASN dituntut agar bisa bekerja secara tim untuk hasil kerja yang maksimal. Metode ini dianggap sangat mempunyai potensi untuk mencapai tujuan lebih cepat dibandingkan dengan metode kerja individu, dengan tujuan meringankan beban dalam bekerja. Keberhasilan secara *team work* dapat dilihat dari karakteristik kepribadian yang dimiliki ASN yang bekerja pada instansi. Dari hasil diatas tingkat kepribadian seorang ASN akan mempengaruhi juga tingkat OCB seseorang. Hal ini

didukung dengan penelitian Pangastuti yang mengatakan bahwa kepribadian ASN yang tinggi akan meningkatkan OCB yang tinggi (Pangastuti, 2018).

Oleh sebab itu rumusan masalah terakhir atau tentang tingkatan OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan hasil tingkat komitmen organisasi dan kepribadian pada ASN yang berada pada tingkat sedang mempengaruhi OCB dengan hasil laki-laki maupun perempuan juga berada pada kategori sedang. Tingkat OCB kategori tinggi berjumlah 7 ASN (13,46 %), kategori sedang berjumlah 34 ASN (65,38 %) dan kategori rendah berjumlah 11 ASN (21,15 %). Perilaku OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin sudah baik, namun lebih baik lagi jika ditingkatkan.

Kesimpulan

Hasil analisis data pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin sebesar 21,5%. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 16,6% dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN sebesar 11,8%. Artinya komitmen organisasi dan kepribadian dapat mempengaruhi OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin baik secara simultan maupun parsial. Kemudian tingkat komitmen organisasi, kepribadian dan OCB berada pada kategori sedang dengan persentase secara berturut-turut yaitu 68,23% (36 ASN), 61,53% (32 ASN) dan 65,38% (34 ASN).

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, bahwa komitmen organisasi dan kepribadian memberikan pengaruh terhadap OCB, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurna peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian serupa, yaitu diharapkan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin untuk memberikan pelatihan atau usaha lain yang meningkatkan perilaku OCB. Pada peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan OCB yang tidak digunakan dalam

penelitian ini, serta dapat mengubah metode penelitian selain metode kuantitatif terkait faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

Referensi

- A Mundiri. (2015). *Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren*. vol 3 (1).
- Alif, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG*. vol 6 (2).
- Diana, I. N. (2012). *Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam*. vol 1 (2).
- Ellandi, R., Setiawan, E. B., & Nugraha, F. N. (2019). *Prediksi Kepribadian Big Five Dengan Term-Frequency Inverse Document Frequency Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Pada Twitter*. vol 6 (2).
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian Terj. Theories of Personality 8 Ed* (R. H. D. Pertiwi, Penerj.). Salemba Humanika.
- Fitria, R. M., Dewi, R. S., & Febriana, S. K. T. (2015). *Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat*. vol 2 (1).
- Fitriastuti, T. (2013). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*. vol 4.
- Jaya, R. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru*. UIN Sulthan Syarif Kaim Riau.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung*. vol 15 (1).
- M Tambrin. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. vol 3 (1).
- Pangastuti, R. L. (2018). *Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB)*. vol 3(1).
- Prabowo, V. C., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya*. vol 1 (3).
- Pratiningtyas, R. (2012). *Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior: Studi Indigenus Pada Karyawan Bersuku Jawa*. vol 1 (2).
- Prihatsanti, U. & Kartika Sari Dewi. (2010). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. vol 7 (1).
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. vol 8 (3).
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*. vol 48 (1).

- Ridawati, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sambung, R. & Iring. (2014). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)*. vol 3 (1).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bumi Aksara.
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2015). *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun*. vol 15 (1).
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. UB Press.
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship behavior Pada Karyawan PT X*. vol 7 (3).
- Widodo. (2008). *Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi*. vol 15 (2).
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Semarang.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publis
01-03-2021	08-05-2021 sd 13-05-2021	16-05-2020	17-05-2021	10-12-2022

Rahmiatun Nisa
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
 E-mail: rahmiatunnisa25@gmail.com