

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

**Rina Irawati¹, Irawan
Budi Prasetyo²**

**Recieved, October,2021
Revised, October,2021
Accepted, October,2021**

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior belum banyak diketahui, namun pada dasarnya karyawan di suatu perusahaan atau organisasi terkadang menerapkan OCB dalam pekerjaannya. OCB tercermin dalam perilaku membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. Objek penelitian adalah karyawan PT Jatidiri Primaraya di Pasuruan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap OCB, dimana variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang dominan dengan nilai beta terbesar yaitu 0,464. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Fuad, Ahmad, et.al (2020), Novariani, Indri, et.al (2016), dan Nasichudin, et.al (2016).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Organizational Citizenship Behavior.

Abstract

Organizational Citizenship Behavior is not well known, but basically employees in a company or organization have sometimes implemented OCB in their work. OCB is reflected in the behavior of helping others, volunteering for extra tasks, obeying the rules and procedures in the workplace. This behavior illustrates the added value of employees which is a form of prosocial behavior, namely positive, constructive and helpful social behavior. The research object is the employees of PT Jatidiri Primaraya in Pasuruan. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Individual Characteristics on Organizational Citizenship Behavior. The results prove that organizational commitment, organizational culture and individual characteristics partially influence OCB, where the organizational culture variable (X2) has a dominant influence with the largest beta value, namely 0.464. This research is supported by previous research, namely Fuad, Ahmad, et.al (2020), Novariani, Indri, et.al (2016), and Nasichudin, et.al (2016).

Keywords : Organizational Commitment, Organizational Cultures, Individual Characteristics, Organizational Citizenship Behavior

¹*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkececwara, email: rina.ira@stie-mce.ac.id

²*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkececwara, email: irawan@stie-mce.ac.id

Cite this article as: Rina Irawati, 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Bulletin of Management and Business, Volume 2, Nomor 2, Pages 211-221. Malang: Universitas Widyagama.

DOI: <https://doi.org/10.31328/bmb.v2i2>

PENDAHULUAN

Di masa global dikala ini, industri betul- betul wajib mempertimbangkan strategi yang pas buat melaksanakan kegiatan upaya dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan, bagus tujuan waktu pendek, menengah ataupun jauh. Oleh sebab itu, industri menginginkan pangkal energi orang yang ahli serta bisa diharapkan untuk menggapai visi tujuan itu. Ditopang kompetisi yang lumayan kencang, bagus buat upaya yang berlandas upaya konvensional ataupun upaya berlandas teknologi(*e- commerce*), hingga butuh dibesarkan *organizational citizenship behavior* supaya tujuan industri bisa berhasil. Perihal ini pasti saja dipengaruhi oleh sebagian perihal, antara lain karakter individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Komitmen organisasional ialah perihal berarti untuk industri sebab disinyalir selaku prediktor yang lebih bagus untuk kemauan beralih dibanding dengan kebahagiaan kegiatan. Ada 3 penanda dalam komitmen badan, ialah: kemauan kokoh senantiasa selaku badan, kemauan berupaya keras, keyakinan tertentu, pendapatan angka badan serta tujuan badan(Fadzilah, 2016 dalam Rina, 2018). Adat badan memusatkan sikap pegawai buat tingkatkan keahlian kegiatan dan sikap *organizational citizenship behavior*. Adat badan mempunyai tujuan buat mengganti tindakan serta pula sikap pangkal energi orang yang terdapat supaya bisa tingkatkan daya produksi kegiatan buat mengalami bermacam tantangan di era yang hendak tiba(Oemar, 2013).

Karakter orang yang dipunyai antara satu individu dengan individu lain pastinya berlainan. Perihal ini sebab tiap- tiap orang mempunyai kemampuan serta keinginan yang berlainan pula. Oleh sebab itu arahan wajib menguasai sikap orang. Pada dasarnya pegawai sesuatu industri ataupun badan terkadang telah mempraktikkan OCB dalam bertugas. Gunawan(2011) mendeskripsikan OCB selaku sikap perseorangan yang bertabiat leluasa(*discretionary*), yang tidak dengan cara langsung serta akurat memperoleh apresiasi dari sistem balasan resmi, serta yang dengan cara totalitas mendesak keberhasilan fungsi- fungsi badan. Bertabiat leluasa serta ikhlas, sebab sikap itu tidak tertera dalam cerita kedudukan, yang dengan cara nyata dituntut bersumber pada kontrak dengan badan, melainkan selaku opsi perorangan.

PT Jatidiri Primaraya yang berada di Pasuruan ialah industri yang beranjak di aspek perkayuan, pengerjaannya mencakup flooring, decking, garden tile, furnitur dan lain- lain seluruh yang berkaitan dengan kusen, dengan mutu yang standart hingga ekspor. Sebagian produk yang diperoleh antara lain: Set Kafe, Bangku, Set Kanak- kanak, Set Park- Dining, Set Lounge, Rak& Trolis, Bangku berat kaki, Buaian& Layan, Meja. Novelty(inovasi) riset ini merupakan:(1) ialah hasil investigasi serta campuran dari sebagian riset empiris, dan mempunyai perbandingan elastis serta penanda yang sudah dicocokkan dengan obyek riset ini, serta(2) Obyek riset ini merupakan pegawai industri swasta, sebaliknya riset tadinya merupakan pegawai BUMN.

Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas hingga bisa diformulasikan permasalahan riset antara lain: (1) Apakah komitmen badan mempengaruhi kepada *Organizational Citizenship Behavior?*, (2) Apakah budaya lembaga mempengaruhi kepada *Organizational Citizenship Behavior?*, serta (3) Apakah karakter orang mempengaruhi kepada *Organizational Citizenship Behavior?*

TINJAUAN TEORI

Komitmen Organisasi

Robbins serta Judge (2007) mendeskripsikan komitmen selaku sesuatu kondisi dimana seseorang orang berpihak badan dan tujuan- tujuan serta ambisinya buat menjaga keanggotaannya dalam badan. Sebaliknya Mathis serta Jackson (dalam Sopiah, 155) mendeskripsikan komitmen organisasional selaku derajat dimana pegawai yakin serta ingin menyambut tujuan- tujuan badan serta hendak senantiasa bermukim ataupun tidak hendak meninggalkan organisasinya. Dari sebagian arti yang dijabarkan di atas bisa disimpulkan kalau komitmen ialah sesuatu jalinan intelektual pegawai pada badan diisyarati dengan terdapatnya: (1) Keyakinan serta pendapatan yang kokoh kepada tujuan serta nilai- nilai badan, (2) Keinginan buat mengusahakan tercapainya kebutuhan badan, serta (3) Kemauan yang kokoh buat menjaga peran selaku badan badan.

Mowday yang diambil Sopiah(2008) melaporkan terdapat 3 pandangan komitmen antara lain: (1) *Affective commitment*, yang berhubungan dengan terdapatnya kemauan buat terikat pada badan. Orang berdiam dalam badan sebab kemauan sendiri. Kunci dari komitmen ini merupakan (*want to*); (2) *Continuance commitment* merupakan sesuatu komitmen yang didasarkan hendak keinginan logis. Dengan tutur lain, komitmen ini tercipta atas bawah profit cedera, dipikirkan atas apa yang wajib dikorbankan apabila hendak berdiam pada sesuatu badan. Kunci dari komitmen ini merupakan keinginan buat bertahan(*need to*); serta (3) *Normative Commitment* merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang terdapat dalam diri pegawai, bermuatan agama orang hendak tanggung jawab kepada badan. Beliau merasa wajib bertahan sebab kepatuhan. Kunci dari komitmen ini merupakan peranan buat bertahan dalam badan(*ought to*).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem arti bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang melainkan sesuatu badan dari badan lain (Robbins, 2003). Budaya organisasi berhubungan dengan gimana pegawai mempersepsikan karakter dari sesuatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menggemari budaya ataupun tidak. Schein dalam Ivancevich et. angkatan laut (AL)., (2005) mendeskripsikan budaya selaku sesuatu pola dari anggapan bawah yang dilahirkan, ditemui, ataupun dibesarkan oleh golongan khusus dikala berlatih mengalami permasalahan menyesuaikan diri eksternal serta integrasi dalam yang sudah berjalan lumayan bagus buat dikira asi, serta oleh sebab itu, buat diajarkan pada badan terkini selaku metode yang betul buat berpersepsi, berasumsi serta berperasaan sehubungan dengan permasalahan yang dihadapinya.

Dalam menekuni adat badan terdapat sebagian kadar adat dalam suatu badan, dari yang nampak dalam sikap (pucuk) hingga pada yang tersembunyi. Bagi Daft, Richard (2012), adat bisa dianalisis pada 3 tingkatan, ialah: (1) Artefak. Seluruh perihal yang bisa diamati, didengar serta dicermati seorang serta pandangan para badan badan. Semacam busana, pola sikap, ikon raga, upacara badan serta aturan posisi; (2) Nilai- nilai. Diamati dari metode orang menarangkan serta membetulkan apa yang diperbuat bisa diinterpretasikan dari kisah- kisah, bahasa serta

symbol badan yang bisa dipakai para badan buat melukiskan dirinya; (3) Asumsi- asumsi bawah serta agama. Anggapan bawah dalah agama yang dipunyai badan badan mengenai diri mereka sendiri, mengenai orang lain serta ikatan mereka dengan orang lain dan hakekat badan mereka. Ialah inti dari adat serta dengan cara di dasar siuman membimbing sikap serta ketetapan.

Karakteristik Individu

Rahman (2013) menerangkan kalau karakter orang ialah karakteristik khas yang membuktikan perbandingan seorang mengenai dorongan, inisiatif serta keahlian buat senantiasa kuat mengalami kewajiban hingga berakhir ataupun membongkar permasalahan yang terpaut akrab dengan lingkungan yang pengaruhi kemampuan orang. Sebaliknya Panggabean (2008) mengemukakan kalau karakter orang ialah kepribadian seseorang orang yang memiliki watak khas cocok dengan karakterisasi khusus. Bagi Robbins (2008), karakter orang ialah metode memandang ke obyek khusus serta berupaya memaknakan apa yang diamati. Dari sebagian opini pakar di atas bisa disimpulkan kalau karakter orang merupakan kepribadian seseorang orang ataupun identitas seorang yang melukiskan kondisi orang itu yang sesungguhnya serta membedakannya dari orang yang lain.

Bagi Robbins (2008) terdapat sebagian aspek yang bisa pengaruhi karakter orang serta bisa dipecah jadi 2 berbagai ialah: (1) Akibat aspek generasi serta area, (2) Akibat aspek kognitif, afektif, psikomotor serta kombinasi.

Organizational Citizenship Behavior

Bagi Nielsen (2012) OCB ialah sikap orang yang ekstra, yang tidak dengan cara langsung ataupun akurat bisa dikenali dalam sesuatu sistem kegiatan yang resmi serta yang dengan cara hasil akumulasi sanggup tingkatkan daya guna guna badan. Bagi Luthans (2006) OCB ialah bagian dari sikap badan. Bawah karakter buat OCB memantulkan karakteristik pegawai yang korporatif, senang membantu, atensi serta benar- benar. Sebaliknya Enhart (2004) dalam Khalid serta Ali (2005) melaporkan kalau OCB sebagai perilaku yang mempertinggi angka serta perawatan sosial area ilmu jiwa yang mensupport hasil pekerjaan.

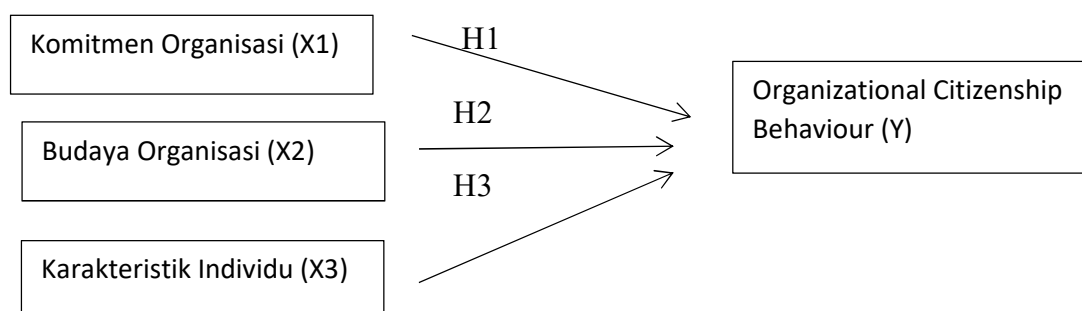
Format OCB dalam Nielsen (2012) bagi Podsakoff et angkatan laut (AL). merupakan: (1) Helping behavior, ialah sikap silih menolong dampingi sesama serta menghindari terdapatnya keengganan dalam profesi; (2) Civic virtue, menyangkut sokongan pekerja atas fungsi- fungsi administratif dalam badan; serta (3) Sportsmanship, melukiskan pekerja yang lebih menekankan buat memandang segi-segi positif dibandingkan segi- segi minus dari badan. Sportsmanship melukiskan kejujuran seseorang pekerja kepada badan.

Pengembangan Hipotesis

Riset ini dilandasi dari riset empiris yang dicoba oleh Fuad, Ahmad, Woro Utari serta Nugroho Mardi W(2020) yang meyakinkan bahwa Budaya Organisasi, Keahlian Kegiatan, serta Komitmen Badan dengan cara simultan mempunyai akibat yang penting kepada Organizational Citizenship Behavior di Bappeda Kab. Bojonegoro. Riset Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016) meyakinkan kalau ada ikatan yang penting antara karakter orang, adat badan, komitmen badan serta kebahagiaan kegiatan kepada OCB dimana adat badan memiliki akibat yang berkuasa.

Nasichudin, Ahmad serta Misbahuddin Azzuhri(2016) meyakinkan kalau kalau dengan cara simultan komitmen organisasional mempengaruhi dengan cara positif serta signifikan kepada OCB. Tetapi, dengan cara parsial, dari dimensi- dimensi komitmen organisasional,

cuma format komitmen berkepanjangan yang memiliki akibat positif serta penting kepada OCB.



Gambar 1. Model Hipotesis

Dari lukisan di atas bisa disusun anggapan riset selaku selanjutnya:

H1: Diprediksi komitmen organisasi mempengaruhi kepada OCB.

H2: Diprediksi budaya organisasi mempengaruhi kepada OCB.

H3: Diprediksi karakter orang mempengaruhi kepada OCB.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini merupakan 144 pegawai PT Jatidiri Primaraya Pasuruan. Jumlah ilustrasi dalam riset ini sebesar sebesar 75 orang dengan metode pengumpulan ilustrasi memakai purposive sample, ialah metode pengumpulan ilustrasi pangkal informasi dengan estimasi khusus Sugiyono (2013). Kriteria yang dipakai merupakan pegawai yang sudah bertugas minimum 2 tahun.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Item-item
Komitmen Organisasi (X1)	Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi	(1) Keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, (2) Keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, (3) Penerimaan terhadap tujuan organisasi, (4) Keinginan untuk bekerja keras, (5) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi
Budaya Organisasi (X2)	Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota	(1) Inisiatif individual, (2) Pengarahan, (3) Integrasi, (4) Dukungan manajemen, dan (5) Pengawasan

	yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain	
Karakteristik Individu (X3)	Ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang	(1) Keahlian interaksi, (2) Kemampuan, (3) Kebutuhan, dan (4) Sikap
Organizational Citizenship Behavior (Y)	perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi	(1) <i>Altruism</i> (perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri), (2) <i>Conscientiousness</i> (berhati-hati dan dapat diandalkan), (3) <i>Civic virtue</i> (karyawan memandang aspek positif dibanding aspek negatif dari organisasi), (4) <i>Courtesy</i> (bersikap sopan santun), dan (5) <i>Sportmanship</i> (dukungan pekerja atas fungsi administratif dalam organisasi)

Metode Analisis Data

Tata cara analisa informasi memakai: (1) Percobaan instrumen riset, mencakup: percobaan keabsahan serta reliabilitas, (2) Percobaan Anggapan Klasik, mencakup: Normalitas, Multikolinieritas, serta Heteroskedastisitas, (3) Koefisien Pemastian (R²), (4) Analisa Regresi Linear Sempel, serta (5) Pengetesan anggapan, mencakup: percobaan F serta percobaan t.

HASIL PENELITIAN

Analisa regresi dipakai buat mencoba anggapan mengenai akibat dengan cara parsial elastis leluasa kepada elastis terikat. Hasil analisa regresi linear berganda merupakan selaku selanjutnya:

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,959	2,361		-,406	,686
SumX1	,327	,113	,358	3,514	,001
SumX2	,464	,113	,421	4,092	,000
SumX3	,246	,122	,158	2,012	,048

a. Dependent Variable: SumY

Sumber : hasil penelitian diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka model regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

$$Y = -0,959 + 0,327X_1 + 0,464X_2 + 0,246X_3 + e$$

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,582	1,90836

a. Predictors: (Constant), SumX3, SumX1, SumX2

b. Dependent Variable: SumY

Sumber : hasil penelitian diolah, 2021

Bersumber pada bagan di atas, bisa dikenal kalau koefisien kedekatan(R) yang didapat sebesar 0, 774, menunjukkan kalau ikatan hubungan amat kokoh ataupun akrab sebab mendekati nilai 1 serta positif yang maksudnya elastis X serta Y memiliki ikatan searah. Sebaliknya koefisien pemastian(adjusted R²) yang didapat sebesar 0, 582. Perihal ini berarti 58, 2% elastis OCB bisa dipaparkan oleh elastis karakter orang, komitmen badan serta adat badan, sebaliknya lebihnya ialah 41, 8% elastis yang lain yang tidak diawasi.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,959	2,361		-,406	,686
SumX1	,327	,093	,358	3,514	,001
SumX2	,464	,113	,421	4,092	,000
SumX3	,246	,122	,158	2,012	,048

a. Dependent Variable: SumY

Buat percobaan anggapan awal, angka t– jumlah(3, 514)
t- tabel(1, 66660), alhasil bisa disimpulkan kalau komitmen badan(X2) mempunyai akibat dengan cara parsial kepada organizational citizenship behavior. Berarti anggapan awal diperoleh. Buat percobaan anggapan kedua, angka t– jumlah(4, 092)
t- tabel(1, 66660), alhasil bisa disimpulkan kalau adat badan(X2) mempunyai akibat dengan cara parsial kepada organizational citizenship behavior. Berarti anggapan kedua diperoleh. Buat percobaan anggapan ketiga, angka t- hitung(2, 012)
t- tabel(1, 66660), alhasil bisa disimpulkan kalau karakter orang(X1) mempunyai akibat dengan cara parsial kepada organizational citizenship behavior. Berarti anggapan ketiga diperoleh. Dari hasil analisa di atas, hingga bisa disimpulkan kalau elastis adat badan(X2) mempunyai akibat penting yang berkuasa kepada OCB(Y) dengan angka beta terbanyak ialah 0, 464.

PEMBAHASAN

Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap OCB

Pada PT Jatidiri Primaraya di Pasuruan, pegawai mempunyai keyakinan yang kokoh atas angka tujuan badan supaya dapat berkomitmen di dalam sesuatu badan. keseriusan kokoh membuat pegawai gampang buat berkomitmen di dalam sesuatu industri semacam tidak gampang termakan bujukan dari kompetitor yang mau mengutip pegawai industri dengan metode membagikan pendapatan yang lebih besar. Tidak hanya itu pegawai pula mempunyai kemauan yang tentu buat menjaga kesertaan dalam badan semacam turut berperan dalam beranggapan ataupun dapat pula dengan metode bertugas dengan sungguh- sungguh serta meminimalisir kekeliruan. Tidak hanya itu pegawai pula mempunyai pendapatan positif kepada tujuan badan supaya dapat berkomitmen di dalam sesuatu badan berbentuk bertahan pada industri itu serta lalu bertumbuh bersama dengan industri itu.

Pegawai PT Jatidiri Primaraya mempunyai kemauan buat bertugas keras dengan tujuan buat berkomitmen didalam sesuatu badan. Kemauan buat bertugas keras membuat pegawai lebih gampang buat membagikan partisipasinya pada sesuatu badan. Dengan bertugas keras pegawai pula dapat mendapatkan reward tertentu berbentuk pengalaman. Pegawai mempunyai ambisi buat bertahan jadi bagian dari badan. Ambisi buat bertahan itu timbul kala pegawai merasa aman ataupun sesuai dengan industri itu alhasil munculah komitmen dalam diri pegawai. Terlebih ditopang dengan situasi endemi Covid 19 yang lagi menyerang Indonesia, hingga mereka bertahan pula sebab betul- betul menginginkan profesi supaya bisa menghidupi keluarganya dengan bagus. Hasil riset ini searah dengan riset Fuad, Ahmad, Woro Utari serta Nugroho Mardi W(2020), Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016), serta Nasichudin, Ahmad serta Misbahuddin Azzuhri(2016) yang melaporkan kalau komitmen badan mempengaruhi kepada OCB.

Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap OCB

Pada riset ini, adat badan ialah elastis yang berkuasa dibanding elastis karakter orang serta komitmen badan. Bagi pegawai di PT Jatidiri Primaraya, dini mereka mengenali hal OCB disebabkan adat badan mereka yang senantiasa silih bantu membantu dampingi pegawai tanpa mempedulikan job desk mereka, alhasil membuat perihal itu jadi sesuatu Kerutinan yang menghasilkan OCB, semacam telah terbiasa dengan kegiatan ekstra, menolong pegawai terkini serta lewat waktu. Adat badan pada PT Jatidiri Primaraya pula terhitung amat bagus disebabkan banyaknya faktor- faktor semacam senantiasa menyapa jikat berjumpa ataupun senantiasa memakai bahasa yang santun serta adab, senantiasa melakukan kewajiban yang diserahkan, memiliki tannggung jawab yang besar dalam profesi serta senantiasa membagikan ilustrasi yang bagus untuk pegawai terkini. PT Jatidiri Primaraya pula kerap memberikan reward pada karyawan- karyawan yang bertugas dengan benar- benar. Dapat dikatakan adat badan di PT Jatidiri Primaraya ini amat menempel dengan pegawai alhasil menghasilkan OCB yang bagus pula.

Hasil riset ini searah dengan riset Fuad, Ahmad, Woro Utari serta Nugroho Mardi W(2020) serta Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016) yang melaporkan kalau adat badan mempengaruhi kepada OCB.

Pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap OCB

Pegawai PT Jatidiri Primaraya mempunyai kemampuan interaksi dalam bertugas serupa dengan pegawai lain bagus hal benak ataupun perasaan semacam perihalnya pegawai satu dengan pegawai yang yang lain silih bantu membantu melakukan kewajiban yang sulit digarap oleh satu orang saja. Mereka pula mempunyai keahlian orang dalam sesuatu profesi yang terdiri dari daya raga serta keahlian intelektual. Daya raga dibutuhkan oleh pegawai di dikala mereka mau membuat bahan- bahan semacam furnitur, serta keahlian intelektual pegawai dibutuhkan agar profesi semacam menciptakan antaran klien cocok dengan kemauan mereka bisa dicoba dengan betul. Keahlian intelektual pula dibutuhkan buat meluaskan ilham ataupun inovasi buat perkembangan industri. Pegawai PT Jatidiri Primaraya mempunyai tindakan berbentuk kesiapsiagaan psikologis dalam mensupport upaya pendapatan tujuan badan. Semacam melenyapkan rasa berat kaki di dikala bertugas serta lalu bertugas dengan keras supaya tujuan badan berhasil.

Hasil riset ini searah dengan riset Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016) yang melaporkan kalau karakteristik orang mempengaruhi kepada OCB.

Kesimpulan

Tujuan riset ini merupakan buat mencoba seberapa besar akibat komitmen badan, adat badan serta karakter orang kepada *organizational citizenship behavior* di PT Jatidiri Primaraya Pasuruan. Populasi yang dipakai dalam riset ini merupakan 144 pegawai PT Jatidiri Primaraya sebaliknya ilustrasi yang dipakai merupakan 75 pegawai PT Jatidiri Primaraya dengan patokan ilustrasi pegawai yang bertugas minimum 2 tahun. Metode yang dipakai dalam pengumpulan ilustrasi ialah metode *purposive sampling*.

Hasil percobaan keabsahan masing- masing elastis leluasa serta elastis terikat membuktikan kalau pearson correlation(r jumlah) buat masing-masing item statment pada elastis leluasa serta terikat lebih besar dari angka r bagan sebesar 0, 1888 alhasil diklaim asi. Hasil percobaan reliabilitas didapat dari angka Cronbach Alpha dengan angka elastis riset antara lain komitmen badan= 0, 803, adat badan= 0, 785, karakter orang= 0, 690 serta *organizational citizenship behavior*= 0, 754 membuktikan lebih besar dari 0, 6. Alhasil diklaim reliabel.

Hasil percobaan anggapan klasik membuktikan kalau hasil percobaan multikolinearitas merupakan semua elastis leluasa dalam riset ini tidak terjalin multikolinearitas. Sebab seluruh elastis leluasa memiliki angka *Tolerance* $\geq 0, 10$ serta *VIF* ≤ 10 . Hasil percobaan heteroskedastisitas merupakan tidak terbentuknya penyimpangan anggapan klasik heteroskedastisitas pada bentuk regresi yang terbuat, dengan tutur lain menyambut anggapan homoskedastisitas(kecocokan residual). Hasil percobaan normalitas merupakan seluruh informasi terdistribusi dengan cara wajar sebab edaran informasi terletak di dekat garis diagonal.

Dari hasil percobaan anggapan I diperoleh hasil kalau angka t jumlah(3, 514) $> t$ bagan(1, 666), dengan angka $\text{sig} = 0, 001$ berarti ada akibat antara komitmen badan(X_1) kepada OCB(Y). Perihal ini dibantu oleh riset Fuad, Ahmad, Woro Utari serta Nugroho Mardi W(2020), Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016), serta Nasichudin, Ahmad serta Misbahuddin Azzuhri(2016). Hasil percobaan anggapan 2 meyakinkan kalau angka t jumlah(4, 902) $> t$ bagan(1, 666) dengan angka $\text{sig} = 0, 000$ berarti ada akibat antara adat badan(X_2) kepada OCB(Y). Perihal ini dibantu oleh riset Fuad, Ahmad, Woro Utari serta Nugroho Mardi W(2020) serta Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016). Hasil percobaan anggapan 3 meyakinkan kalau angka t jumlah(2, 102) $> t$ bagan(1, 666) dengan angka $\text{sig} = 0,$

048 berarti ada akibat antara karakter orang(X3) kepada OCB(Y). Perihal ini dibantu oleh riset Novariani Indri Utami, Alwi Suddin& Sunarso(2016). Dari ketiga elastis leluasa, elastis adat badan(X2) mempunyai akibat yang berkuasa kepada OCB sebab mempunyai angka beta terbanyak ialah 0, 464.

Saran

Ada pula anjuran dalam riset ini antara lain:(1) Untuk semua pegawai yang bertugas di industri ataupun badan bisa tingkatkan OCB, bisa jadi dengan membagikan inovasi- inovasi supaya bisadengan gampang melaksanakan OCB. Dan dapat tingkatkan OCB melalui faktor- faktor lain semacam dorongan kegiatan ataupun reward pada diri sendiri;(2) Untuk pegawai PT Jatidiri Primaraya, butuh lebih tingkatkan lagi karakter orang pegawai dan komitmen dalam badan supaya

dapat membuat OCB yang bagus dengan metode mencermati ataupun mencermati area kegiatan. Cari kekurangan yang terdapat pada pegawai ataupun keunggulan pegawai supaya sanggup membuat OCB yang bagus; serta(3) Untuk periset berikutnya yang mempelajari dengan poin yang serupa, diharapkan bisa melaksanakan riset dengan jangkauan yang lebih besar semacam di industri global alhasil hasil yang didapat hendak lebih cermat. Tidak hanya itu periset pula dapat meningkatkan variabel–variabel di dalam riset supaya uraian kepada faktor–faktor yang pengaruhi OCB lebih dibesarkan dengan cara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, Ahmad, Woro Utari dan Nugroho Mardi W. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro”. *Jurnal Mitra Manajemen*, volume 4, no 3. Diakses tanggal 15 Oktober 2020.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang
- Irawati, Rina. 2018. *Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10 th ...
- Nasichudin, Ahmad dan Misbahuddin Azzuhri. 2020. “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada karyawan PT Taspen Persero Cabang Malang)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEUB vol 1 no 2*. Diakses tanggal 15 Oktober 2020.
- Utami, Novariani Indri Utami, Alwi Suddin dan Sunarso. 2016. “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (Survey Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Malang)”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Diakses tanggal 15 Oktober 2020.
- Prasetyo Fandi. 2014. Teori-Teori Komitmen Organisasional. *Fandiprasetyo.blogspot.com* diakses pada 20 Januari 2021. <http://fandiprasetyo.blogspot.com/2014/02/komitmen-organisasional.html>
- Schein, Edgar H., 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4 th.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prehallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar H., 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4 th.