

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN  
TIPE KEPERIBADIAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA  
PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT PPKS/RISPA MEDAN**

**Deni Setiawan**

Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan  
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara  
Deni Setiawan; Email : sdeni061@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior and to determine the effect of personality types strengthening or weakening organizational cultural relations and organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior. This type of research is associative research.*

*The population in this study is the number of employees of the Medan PPKS / RISPA Palm Oil Research Center, amounting to 740 people and the sample used in this study was 88 people using the Slovin method. Data analysis techniques in this study are regression and MRA. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational commitment had no effect on organizational citizenship behavior, personality types strengthened the relationship between organizational commitment to organizational citizenship behavior, and personality types strengthened the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior.*

**Keywords** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Personality Type*

**PENDAHULUAN**

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Robbins dan Judge (2016:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi, rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela Ahdiyana (2013).

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai

OCB. Menurut Organ (2010) menyebutkan bentuk perilaku ekstra peran (OCB) dapat diimplementasikan dalam bentuk perilaku yaitu: *Altruism, Courtesy, Conscientiousness, Sportmanship* dan *Civic virtue*.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB diantaranya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Lunerberg & Ornstein (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi. Penelitian berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap OCB dilaksanakan oleh Brahmasari (2008) menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi (budaya organisasi) dan komitmen pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Penelitian dari Nur'Aini (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan pada PT. Telkom Area Jember. Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi.

Hasil penelitian Mamik dkk. (2008) menyatakan komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan). Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga, artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Penelitian dari Kusumawardhani (2010) menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Organisasi dan Kepegawaian Setda Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian Diatmika dan Suwandana (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Alam Puri Villa Art Museum Resort and Spa Penatih Denpasar.

Tipe kepribadian merupakan faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB. Sutrisno (2014:203) menyatakan bahwa tipe kepribadian adalah Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Mangkunegara (2009:111) menyatakan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

Tujuan yang selalu di inginkan oleh organisasi, adalah pegawainya memiliki perilaku OCB. Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan memperhatikan faktor-faktor Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi. Faktor seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan tipe kepribadian, demikian juga dengan Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan. Permasalahan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, tipe kepribadian, dan OCB. Permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi adalah dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan pekerjaan masing-masing, hal ini berarti budaya organisasi dari pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi di Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan adalah tidak semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti pegawai bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan. Hal ini berarti komitmen organisasi dari pegawai perlu ditingkatkan. Permasalahan yang berkaitan dengan tipe kepribadian salah satunya dapat dilihat dari tipe kepribadian karyawan, masih ada tipe pribadi yang kurang mandiri. Pribadi dependent juga lebih menyukai pekerjaan yang sudah di lengkapi

dengan petunjuk alias jenis pekerjaan yang siap pakai. Mereka cenderung memiliki rasa cemas dan takut yang berlebihan, khususnya ketika pekerjaan mereka ditolak atau tidak disukai oleh atasan atau karyawan lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Tipe Kepribadian Sebagai Variabel Moderating Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan**”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior*

Rifai (2015) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat di lihat sebagai sebuah rangkaian proses dimana karyawan berperilaku secara spontan di luar dari uraian jabatan yang nantinya berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Istilah *Organizational Citizenships Behaviour* pertama kali diajukan oleh Organ (2012) yang mengemukakan lima dimensi primer dari *organizational citizenship behavior* yakni :

- 1) Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasional organisasi (*Altruism*).
- 2) Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah (*Civic Virtue*).
- 3) Kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum (*Conscientiousness*).
- 4) Perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain (*Courtesy*).
- 5) Tidak membuat isu-isu yang tidak baik meskipun merasa kecewa (*Sportmanships*).

### Tipe Kepribadian

Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa Yunani “*per*” dan “*sonare*” yang berarti topeng, tetapi juga berasal dari kata “*personae*” yang berarti pemain sandiwara, yaitu pemain yang memakai topeng tersebut (Nana, 2011:136). Sehubungan dengan kedua asal kata tersebut, Ross Stagner dalam Nana (2011:136-137) mengartikan kepribadian dalam dua macam. Pertama, kepribadian sebagai topeng (*mask personality*), yaitu kepribadian yang berpura-pura, yang dibuat-buat, yang semu atau mengandung kepalsuan. Kedua, kepribadian sejati (*real personality*) yaitu kepribadian yang sesungguhnya yang asli.

Menurut Hamdi (2015:13), ada tiga faktor utama indikator tipe kepribadian seseorang, yaitu hereditas (genetika), lingkungan (*environment*) dan faktor kebudayaan.

- 1) Faktor Hereditas (Genetika) Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang didalamnya terdapat gen yang membawa kromosom orang tua yang didalamnya terdapat gen yang membawa sifat-sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan membentuk kepribadian seseorang. Pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas sistem syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh.
- 2) Faktor lingkungan (*Environment*) Keluarga, dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang.
- 3) Kebudayaan, juga memengaruhi perkembangan kepribadian individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar memengaruhi kepribadian. Seperti contoh: di Manado, orang makan dengan kaki diangkat keatas kursi adalah sopan, namun sangat tidak sopan bagi orang Jawa. Seseorang harus mau dan mampu belajar membuka diri untuk mempelajari semua itu sehingga tidak merasa terbebani ketika harus tinggal di lingkungan yang berbeda dengan lingkungan sebelumnya, yang akan berpengaruh bagi kepribadiannya.

### Budaya Organisasi

Pasaribu (2015: 8) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2011: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

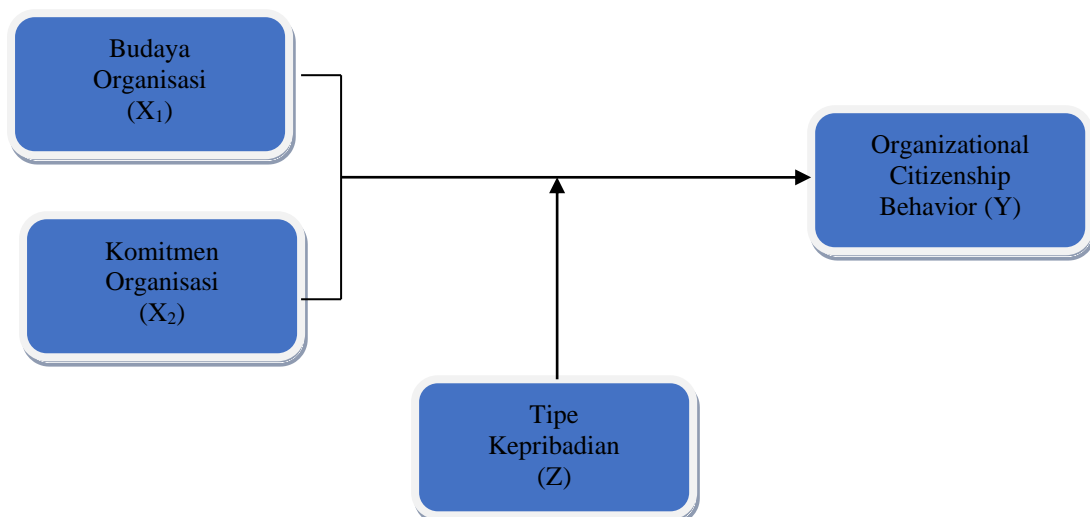
### Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Allen dan Meyer dalam Luthan (2012:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

- 1) Kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi
- 2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- 3) Meyakini dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut adalah bentuk konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



### Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H<sub>2</sub> : Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimoderasi oleh Tipe kepribadian

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 740 karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan. Jumlah sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 88 responden diharapkan cukup untuk mewakili seluruh karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan.

### Teknik Analisa Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 22.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### Uji MRA

*Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel dependen) (Ghozali, 2012). Berikut rumus matematis untuk menguji hipotesis 3 dan 4 dalam penelitian ini:

##### a. MRA I Hipotesis 3

1. Persamaan 2

$$Z = a + b_4X_1 + e_2$$

2. Persamaan 3

$$e_{\text{absolute}} = a - b_5Y$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b<sub>4</sub> = koefisien regresi berganda

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

Z = Tipe Kepribadian

ε = Standard Error

e<sub>absolute</sub> = Nilai absolute Residual

##### b. MRA II Hipotesis 4

1. Persamaan 4

$$Z = a + b_6X_2 + e_3$$

2. Persamaan 5

$$e_{\text{absolute}} = a - b_7Y$$

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

b<sub>6</sub> = koefisien regresi berganda

X<sub>2</sub> = Komitmen organisasi

Z = Tipe Kepribadian

ε = Standard Error

e<sub>absolute</sub> = Nilai absolute Residual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,151	1.265		4,861	,000
Budaya organisasi	,307	.103	,430	2,968	,004
Komitmen organisasi	,221	.115	,279	1,924	,058

Sumber : data diolah, 2019.

$$Y = 6,151 + 0,307 X_1 + 0,221 X_2$$

- $a = 6,151$  atau konstanta regresi, yang berarti jika ada nilai independen variabel  $X_1$  (budaya organisasi) dan independen variabel  $X_2$  (komitmen organisasi). Dalam hal ini  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan 0 (nol) maka *organizational citizenship behavior* bertambah sebesar 6,151.
- $b_1 = 0,307$  untuk independen variabel  $X_1$  (budaya organisasi) yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang positif yang artinya setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan budaya organisasi akan menambah *organizational citizenship behavior* sebesar 0,307.
- $b_2 = 0,221$  untuk independen variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) yang bertanda positif, artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan komitmen organisasi akan menambah *organizational citizenship behavior* sebesar 0,221.

### Uji Kesesuaian Model

### Uji Determinasi

Berapa besar pengaruh atau peran yang ditimbulkan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Pusat Penelitian Kelapa Sawit RISPA Medan dapat dilihat pada tabel "Model Summary" yang diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut :

**Tabel IV.28.**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681	,463	,451	1,47493

Sumber : data diolah, 2019.

Analisis korelasi tersebut dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dihitung melalui koefisien penentu (kp) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = (r)^2 \cdot 100 \%$$

$$D = (0,681)^2 \cdot 100 \%$$

$$D = 0,463 \cdot 100 \%$$

$$D = 46,3 \%$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 46,3 %, sedangkan 53,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

### Uji t

Berdasarkan tabel IV.27, diperoleh nilai t-hitung untuk  $X_1$  (2,968) dan  $X_2$  (1,924). Dan dari nilai t-tabel dengan derajat bebas  $88 - 2 = 86$  dan taraf nyata 5 % adalah 1,988, sehingga diperoleh hasil dari nilai t-hitung untuk  $X_1$  lebih besar dari t-tabel ( $2,968 > 1,988$ ), dengan demikian budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap *organizational citizenship behavior* dan terbukti signifikan ( $0,004 < 0,05$ ). Sedangkan untuk  $X_2$ , nilai t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel ( $1,924 < 1,988$ ), dengan demikian komitmen organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Uji F

Dalam pengolahan data dengan program SPSS yang di peroleh "Anova". Dalam Anova ini dapat dilihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Pusat Penelitian Kelapa Sawit RISPA Medan.

**Tabel IV.29.**

#### Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	159.532	2	79.766	36.667	.000 <sup>a</sup>
Residual	184.912	85	2.175		
<b>Total</b>	<b>344.443</b>	<b>87</b>			

Sumber : data diolah

Jadi nilai  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) = 36.667, nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$ , dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Maka diperoleh  $F_{tabel}$  = 3,104. Dari hasil uji Anova (uji F), didapat  $F_{hitung}$  sebesar 36.667 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36.667 > 3,104$ ) atau sig  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

### Moderated Regression Analysis (MRA)

MRA digunakan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut disajikan hasil MRA, yaitu :

#### a. MRA 1 (Hipotesis 3)

Persamaan model 3

$$Z = a + b_3X_1 + e_2$$

**Tabel IV.30.**  
**Hasil Uji MRA 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,336	,815		4,096	,000
Organizational_CB_Y	-,129	,048	-,278	-2,688	,009

a. Dependent Variable: e2\_absolute

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel IV.30, menunjukkan bahwa persamaan model 3 MRA I adalah  $e_{absolute} = 3,336 - 0,129$ , dimana nilai1 konstanta ke arah positif, dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu tipe kepribadian memoderasi hubungan antara pengaruh budaya organisasi

terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan.

b. MRA 2 (Hipotesis 4)

Persamaan model 4

$$Z = a + b_4X_2 + e_2$$

**Tabel IV.31.**  
**Hasil Uji MRA II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,661	,816		4,487	,000
Organizational_CB_Y	-,146	,048	-,310	-3,029	,003

a. Dependent Variable: e3\_absolute

Sumber : data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel IV.31, menunjukkan bahwa persamaan model 3 MRA adalah  $e_{\text{absolute}} = 3.661 - 0.146$ , dimana nilai konstanta ke arah positif, dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yakni  $0.003 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_1$  ditolak yaitu tipe kepribadian memoderasi hubungan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit PPKS/RISPA Medan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2014) bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Insani Baraperkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi manusia tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Marbun (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang baik. Hal ini dikarenakan ada komponen yang belum tepat dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi rendah.

### **Pengaruh Tipe Kepribadian Memperkuat Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2014) bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Insani Baraperkasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi manusia tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa tipe kepribadian memperkuat hubungan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Marbun (2017) yang menyatakan bahwa komitmen



organisasi karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang baik. Hal ini dikarenakan ada komponen yang belum tepat dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi rendah.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
1. Tipe kepribadian memperkuat hubungan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Tipe kepribadian memperkuat hubungan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 46,3 %, sedangkan 53,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Diharapkan, kepada Pusat Penelitian Kelapa Sawit RISPA Medan agar lebih memperhatikan bagaimana masing-masing karakter yang dimiliki karyawan bisa berpengaruh terhadap kinerjanya, karena apabila bisa diperhatikan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Diharapkan, perusahaan memperhatikan komitmen karyawan dalam bekerja baik itu sikap, tingkah laku agar kedepannya bisa meningkatkan kinerja karyawannya baik secara individual maupun untuk perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ahdiyana, 2013, *Perilaku organisasi*. Gramedia: PT Indeks.
- Alexander dalam Hamdi, 2015, *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara books.
- Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Allport dalam Hamdi, 2015, *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara books.
- Atmosoeparto, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Carless et.al, 2010, *Organizational Behavior*. United States: McGrawHill.
- Darsono, 2009, *Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta : Gama media.
- Derlega dkk, dalam Hamdi, 2015, *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Erlangga.Akhirudin & Aini, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Graham, 2011, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cetakan. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamdi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara books.

- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu. Cetakan Kesatu. Jogjakarta : YKPN.
- Moeljono, 2008:, *Perilaku Organisasi* Edisi 10. Yogyakarta: Penebit Andi.
- Nawawi. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Penerbit Rajawali.
- Nur'Aini, 2012, *Budaya Organisasi. Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Organ, 2010, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pasaribu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Psikologi UI.
- Robbins dan Judge, 2016, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ross Stagner dalam Nana, 2011, *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sule dan Saefullah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2.. Jakarta : Prenhallindo.
- Susanto dalam Uha, 2013, *Efektivitas Organisasi* : Terjemahan oleh Magdalena Jamin cetakan kedua. Jakarta :Erlangga.
- Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Syamsu dan Juntika dalam Hamdi, 2015, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta :Penerbit Erlangga.

#### **Jurnal**

- Dodik Jatmika, 2017, *Pengaruh Budaya Organsiasi dan Komitmeen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian agama Jombang*, Jurnal Administrasi Bisnis. Volume3 Nomor 2.
- Junni Yenni Marbun, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekan Baru*, Jurnal EMBA. Volume 4 Nomor 4 hal. 1031-1024.
- Mamik dkk. 2008, *Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Vol 2 No.1 Januari. Universitas Diponegoro.
- Raudatul Jannah, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi, Tipe Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Insani Baraperkasa Samarindah*, Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume2 Nomor 1.
- Rifai, 2015, *A Review of Organizational Commitment Concept and It's Developing Into Three Components of Commitment*. Jurnal Telaah Bisnis. Vol. 6 (1).
- Rizky Nugraha, 2016, *Pengaruh Budaya Organsiasi dan Komitmeen Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*, Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Volume 16 Nomor 1. Halaman 29-43.