

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. TALENGGAK JAYA FARM
PAYAKUMBUH**

Atik Septini¹⁾, Machasin²⁾, Nuryanti²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email: aatik9566@gmail.com

*The Effect Of Organizational Commitment, Job Satisfaction And Personality On
Organizational Citizenship Behavior On Employees Of
PT Talenggak Jaya Farm Payakumbuh*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on organizational citizenship behavior on employees of PT. Talenggak Jaya Farm in Payakumbuh, West Sumatra province. The population and sample in this study include all employees at Farm, amounting to 60 people. Primary data were collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study was to use multiple linear regression analysis with the help of SPSS program. The sampling technique that I use is the census technique in which the entire population is sampled in this study. Based on the testing that has been done, the partial regression test (t) shows that all the independent variables studied: organizational commitment, job satisfaction and personality have a significant effect on organizational citizenship behavior. Meanwhile, the simultaneous regression test (F) shows that the three independent variables simultaneously affect the dependent variable with (R²) 64.7%, the rest is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, personality, OCB

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Hal ini membuat perusahaan dituntut untuk dapat memperoleh dan mempertahankan karyawannya yang handal dan kompeten serta memiliki kepribadian yang baik. Namun demikian, untuk kelangsungan

transformasi fungsi-fungsi sumber daya manusia, organisasi harus mengembangkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Salah satu sikap strategis yang dapat dikembangkan adalah *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun, mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif dan efisien (Robbins, 2009:

40).

Penelitian dilakukan di PT. Talenggak Jaya Farm yang berlokasi di kota Payakumbuh provinsi Sumatera Barat. Penulis mengamati bahwa karyawan cukup baik dalam berpartisipasi terhadap perusahaan, namun tingkat *Organizational citizenship behavior* pada karyawan masih rendah. Hal ini bisa di lihat dari data keterlambatan yang menunjukkan dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 presentase keterlambatan adalah 4,4%, pada tahun 2016 menurun menjadi 3,8%, tetapi pada tahun 2017 dan 2018 presentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 4,7% dan 5,0% serta pada tahun 2019 presentase keterlambatan tertinggi yaitu meningkat sebanyak 5,3 %. Hal ini menjadi indikasi bahwa karyawan tidak mematuhi jam kerja, rata-rata karyawan banyak yang tidak menunjukkan perilaku *Conscientiousness* pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan, banyak dari mereka yang melanggar aturan seperti sering terlambat bekerja.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan supervisor dan mendapatkan hasil bahwa banyak dari karyawan yang lalai dalam bekerja, beberapa karyawan terkadang acuh dengan kesulitan rekannya, dan tidak mau bekerja tambahan tanpa di bayar oleh perusahaan. Bisa dikatakan karyawan hanya mementingkan keuntungan pribadi bukan organisasi. Untuk mengumpulkan informasi lebih banyak lagi mengenai variabel yang diteliti maka peneliti melakukan pra survey. Berdasarkan hasil pra survey dengan metode pengisian kuesioner oleh 20 responden di dapatkan hasil bahwa dari ke lima dimensi

organizational citizenship behavior yang ditanyakan, diperoleh hasil rendah.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi organizational citizenship behavior adalah komitmen organisasi, menurut Handoko (2008: 44) komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya.

Selain itu Robbins (2013: 53) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama perilaku organizational citizenship behavior. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Organ (2006), kepribadian merupakan faktor internal yang mempengaruhi OCB, faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan.

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Talenggak Jaya Farm”**.

RUMUSAN PERMASALAHAN

- a. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*?

- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?
- c. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*?

TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.

TELAAH PUSTAKA

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins dan Judge (2013: 53), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang sukarela bekerja diluar tugas pokok atau tugas wajibnya, pekerja yang puas seharusnya akan kelihatan berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, mungkin karena

mereka ingin membalas pengalaman positifnya.

Organ (2006: 200-202) mengatakan ada sembilan manfaat *organizational citizenship behavior* yaitu:

- 1 Meningkatkan produktifitas rekan kerja.
- 2 Meningkatkan produktifitas manajer.
- 3 Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif.
- 4 Membantu mengurangi kebutuhan energi sumber daya yang langka untuk fungsi pemeliharaan.
- 5 Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- 6 Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- 7 Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8 Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- 9 Meningkatkan efektivitas organisasi dengan menciptakan modal sosial.

2. Komitmen Organisasi

Handoko (2008: 44), menyatakan komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Luthans (2006:250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem

manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1 Berkomitmen pada nilai utama manusia.
- 2 Memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi.
- 3 Manjamin keadilan organisasi.
- 4 Menciptakan rasa komunitas.
- 5 Mendukung perkembangan karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Lijan Poltak Sinambela (2016: 302) menyatakan kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan serta berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2016) adalah:

- 1 Kesempatan untuk maju.
- 2 Keamanan kerja.
- 3 Gaji.
- 4 Perusahaan dan manajemen.
- 5 Pengawasan bagi pegawai.
- 6 Faktor intrinsik dari pekerjaan.
- 7 Kondisi kerja.
- 8 Aspek sosial dalam pekerjaan.
- 9 Komunikasi yang lancar.
- 10 Fasilitas yang memadai.

4. Kepribadian

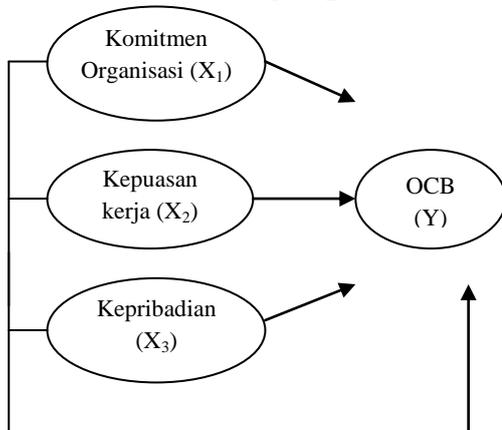
Atkinson dalam Titisari (2014) mengatakan kepribadian adalah pola perilaku dan cara berfikir yang khas yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungannya. Sedangkan Feist (2006) mengemukakan bahwa kepribadian adalah suatu pola yang relatif permanen dari sifat, watak atau karakteristik yang memberikan konsistensi pada perilaku seseorang.

Waluya (2007: 74), mengatakan adanya perbedaan kepribadian setiap individu sangatlah bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepribadian terbentuk, berkembang dan berubah seiring dengan proses sosialisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1 Faktor biologis, bawaan biologis berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian.
- 2 Faktor geografis, faktor lingkungan menjadi sangat dominan dalam mempengaruhi kepribadian seseorang.
- 3 Faktor kebudayaan, dapat menjadi pedoman hidup manusia dan alat untuk memenuhi kebutuhannya.
- 4 Faktor pengalaman kelompok.
- 5 Faktor pengalaman unik.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 kerangka penelitian



5. Hipotesis

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap OCB.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB.
- H3 : Kepribadian berpengaruh secara positif terhadap OCB.
- H4 : Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Talenggak Jaya Farm di Payakumbuh provinsi Sumatera Barat, merupakan suatu perusahaan yang menghasilkan telur dan ayam pedaging sebagai usaha utamanya, dan usaha lainnya seperti bibit, pakan dan vaksin.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *farm* yang menurut data awal tahun 2019 berjumlah 60 orang dari berbagai

divisi yang ada. Mengingat jumlah populasi tidak besar, maka penulis melakukan teknik sensus dalam pengambilan sampel, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai responden penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif serta terdiri dari:

- Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara dengan responden serta data lain yang diperoleh dari karyawan seperti pengisian kuisisioner.
- Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah ada, seperti data jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- Kuesioner, Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.
- Wawancara, merupakan percakapan antar dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang tepat dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan oleh si pewawancara kepada karyawan.
- Studi pustaka, untuk memperoleh informasi yang dilakukan dengan cara membaca, mencatat, mempelajari buku-buku literatur,

bahan ajar, jurnal di internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

- d. Observasi, dilakukan dengan kunjungan langsung pada PT. Talenggak Jaya Farm untuk mengetahui aktivitas karyawan yang menjadi objek penelitian ini secara langsung.

Analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif yaitu penganalisaan data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori terkait, kemudian ditarik kesimpulan serta menggunakan metode kuantitatif yaitu melalui analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian. Sedangkan variabel terikatnya adalah *organizational citizenship behavior*. Hubungan antara kedua variabel ini akan diformulasikan ke dalam persamaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai r hitung berkisar antar 0,435 sampai 0,867. Jadi dari hasil pengujian didapatkan nilai r hitung $>$ nilai r tabel (0,254). Maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh item-item ke empat variable dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrumen pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Hasil pengujian nilai reliabilitas diperoleh *cronbach's alpha* berkisar antara 0,794 sampai 0,942 yang berada di atas 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan reliable atau dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kriteria pengujian normalitas sebagai berikut. Jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. Besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal dan jika angka signifikansi uji kolmogorov-smirnov sig. Kecil dari 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65502921
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.052
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui asymp. Sig= 0,20 $>$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikorelasi adalah korelasi sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Dibawah ini terdapat tabel hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.733	1.364
	Kepuasan Kerja	.788	1.269
	Kepribadian	.896	1.116

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel di atas diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedatisitas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heterokedatisitas atau tidak diantara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi sebesar 5%. Dari uji glejser, diketahui bahwa seluruh variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual (0,272; 0,612 dan 0,775 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.282	1.410		3.745	.000
	Komitmen Organisasi	.491	.090	.504	5.440	.000
	Kepuasan Kerja	.232	.077	.269	3.886	.004
	Kepribadian	.141	.042	.280	3.338	.002

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: data olahan 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu $OCB = 5,282 + 0,491 KO + 0,232KK + 0,141 K + e$

5. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial

- 1) Komitmen organisasi. Diketahui t hitung (5,440) > t tabel (1,673) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.
- 2) Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (3,886) > t tabel (1,673) atau Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.
- 3) Kepribadian. Diketahui t hitung (3,338) > t tabel (1,673) atau Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB.

2. Hasil Uji Simultan

Tabel 4 Hasil Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.460	3	98.820	34.243	.000 ^b
	Residual	161.608	56	2.886		
	Total	458.069	59			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: data olahan 2020

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen diketahui F hitung (34,243) > F tabel (2,770) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

3. Hasil Uji Determinansi

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil determinansi sebesar 0,647. Artinya adalah bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB adalah sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat, hal ini terlihat dari persamaan regresi menghasilkan t hitung sebesar 5,440 dengan signifikan 0,000 dan t tabel 1,673. Dengan demikian t hitung (5,440) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya, bahwa komitmen organisasi yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan perilaku OCB yang tinggi pula. Dan sebaliknya, adanya komitmen organisasi yang rendah dari karyawan akan menimbulkan perilaku OCB yang rendah pula.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Pada pengujian hipotesis ke dua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel terikat pada karyawan PT Talenggak Jaya Farm Payakumbuh. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi Kepuasan kerja. Diketahui t hitung (3,886) > t tabel (1,673) atau Sig. (0,004) < 0,05. Dari enam pertanyaan dalam kuisioner yang diajukan kepada responden penelitian mengenai variabel kepuasan kerja, pernyataan dengan skor paling rendah yaitu pada pernyataan ke tiga dengan rata-rata 3,03. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang untuk mendapatkan promosi dari perusahaan, pemimpin dinilai masih perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dari aspek promosi serta agar lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan promosi yang sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan.

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepribadian seseorang berpengaruh positif terhadap variabel dependen pada karyawan PT Talenggak Jaya Farm, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi diketahui t hitung (3,338) > t tabel (1,673) atau Sig. (0,002) < 0,05. Dari kuisioner yang dikelola penulis menghasilkan bahwa banyak dari karyawan memberikan tanggapan yang rendah terhadap kepribadian, dari ke lima pertanyaan didapatkan skor dengan rata-rata 3,30 atau masih rendah. Penelitian ini menemukan

bahwa ekstraversi merupakan *trait* terendah yang dimiliki karyawan yaitu dengan rata-rata skor 3,16, hal ini sejalan dengan pendapat peneliti bahwa agar mampu menjadi rekan kerja yang baik, karyawan harus mempunyai ekstraversi yang tinggi seperti mudah bergaul, banyak teman dan aktif.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap OCB

Dalam hal ini uji simultan dilakukan untuk menguji hipotesis terakhir pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan $F_{hitung} (34,243) > F_{tabel} (2,770)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian memiliki kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 64,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai setengah dari faktor yang mempengaruhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen yang diperoleh dengan rata-rata skor cukup atau rendah, disebabkan karena tingkat komitmen yang dimiliki cukup rendah, tingkat kepuasan kerja yang cukup rendah dan kepribadian yang dimiliki karyawan belum cukup dalam memenuhi harapan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan penulis pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan dan saran pada sebagai berikut:

- 1 Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 2 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 3 Kepribadian berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 4 Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

- 1 Dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan disarankan kepada pimpinan PT Talenggak Jaya Farm agar sebaiknya menelaraskan peranan individu dengan keterampilan mereka, meningkatkan kepercayaan antara anggota perusahaan melalui penyediaan training, seminar dan workshop yang mencukupi bagi kebutuhan kerja, menciptakan kepercayaan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dan memastikan setiap karyawan diberlakukan dengan adil dan hormat serta

- mereka nyaman dan menikmati pekerjaan mereka.
- 2 Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan kepada perusahaan agar perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan harapan dan hasil kerja karyawan, dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memuji hasil kerja, melakukan promosi dan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan. Selain itu perusahaan diharapkan akan memberikan fasilitas yang nyaman untuk perusahaan seperti penyediaan internet, furniture yang bagus dan fasilitas lainnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - 3 Perusahaan juga hendaknya memberikan pelatihan tentang pembangunan karakter bagi pribadi karyawan, agar karyawan mampu menjadi pribadi yang lebih baik dan memenuhi harapan perusahaan. Dari hasil penelitian trait *extraversion* diperoleh skor yang paling rendah di antara *trait* lainnya, disarankan kepada perusahaan agar rutin melakukan acara untuk meningkatkan interaksi sosial antar karyawan seperti dengan mengadakan acara seminar, *workshop*, *outbound* dan lainnya yang dapat mempererat hubungan anggota perusahaan.
 - 4 Untuk meningkatkan OCB Karyawan sebaiknya manajer perusahaan dapat menjadi mediator di antar para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Manajer menyediakan berbagai petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat termotivasi dan memunculkan perilaku OCB. Selain itu manajer sebaiknya juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan di mana mengacu pada perilaku karyawan yang berfokus pada upaya inovatif untuk menyumbangkan ide baru dan proaktif untuk mengembangkan metode baru pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Freyedon. 2010. *Survey Relationship Between OCB And Internal Dan External Factors Impact On OCB*. European Journal Of Social Sciences – Volume 16, Number 3.
- Allen, Gibson, J.L, J.M., & Meyer Donally, 2000. *Organizations: Structur, Process, Behavior*. Busisness Publication, Inc. Dallas.
- Andi. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap OCB.
- Arif. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB Pada PT Argamukti Pratama Semarang.
- Atkinson, R.L. Hilgard, E.R.1983. *Pengantar Psikologi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit

- Erlangga.
- Brian. 2017. Pengaruh Biaya Pakan Dan Tenaga Kerja Terhadap Keuntungan Usaha Ayam Petelur Milik Vony Kanaga Kelurahan Tawaan Kota Bandung.
- Claudia, Meiske. 2018. *The Influence Of Received Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward OCB.*
- Costa, P.T. Jr. And R.R McCrae. 1980. *Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: happy and unhappy people. Journal of personality and social Psychology, 36,668-78.*
- Darmawan, Andi. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*
- Desi, Hayati. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Budaya Organisasi Sebagai Moderasi.*
- Dewa. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior.*
- Elanaim, Hossam, M. Abu, 2007, *The five facktor model of personality and OCB In United arab emirates, sam advance management journal.*
- Feist G.J. 2006. *Thepries of personality.* Mc. Graw Hill.
- Greenberg, Campbell & Gasser M. Barron. 2003. *The Substansive Nature Of Job Perfomance Variability.* In Individual Diffrenciation And Behavior In Organization, Ed. KR Murphy. Jossey Bass Publisher.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisa Data Penelitian Dengan Statistik.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB(Studi Kasus RSUD Uki)*
- Johannes. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT Lontar Papyrus Jambi.*
- John. 2016. *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap OCB pada PT. Charoen Phokpand Indonesia*
- Kuncoro, Haryo. 2008. *Statistika Deskriptif Untuk Manager.* LPFE, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.

2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lia, Kadek. 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Peternak Telur Ayam Buras Di Kecamatan Penebel Kabupaten Tabanan*.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Newstrom, J. W., & Davis, K. 2007. *Human behavior at work*. New York: SAGE Publications.
- Ngurah, putu. 2017. *The Influence Of Job Satisfaction On OCB Throught The Mediation Of Organizational Commitment*.
- Ni Putu. 2017. *Pengaruh keadilan prosedural, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada PT Cioimas Adisatwa Semarang*.
- Mughniyah, Andi. 2017. *Hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT Japfa comfeed TBK unit Makassar*.
- Organ, D. W. P. M Podsakoff, S. B. Mackenzie. 2006. *Organizational citizenship behavior: it's nature, antecedents, and consequence*. USA: Sage Publications, Inc.
- Priyanto, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data Uji Statistik*: Mediakom, Yogyakarta.
- Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, B. A. I, Dewi, A. A. S. K. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Edisi II. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan Dan E.A Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Sepuluh: Ahli Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia: PT. Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, Stephen. P, A. Judge Timothy. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Enambelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi, 2011. *SPSS VS LISREL*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sengkey, Yuliana. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*.
- Syahrizal. 2015. *Pengaruh Kepua..... Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pada Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN Distribusi Jawa Barat Dan Banten*.
- Titisari, Purnama. 2014. *Peranan*

- Organizational Citizenship Behavior*. Mitrawacana Media.
- Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*. PT Setia Inves: Bandung.
- Wardani, A.K. dan M.N. Suseno, 2013. *Faktor kepribadian dan organizational citizenship behavior pada polisi pariwisata*. Jurnal humanitas.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo.
- Wijaya, T. 2009. *Analisa Data Penelitian Menggunakan Spss*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wikantri, Maria. 2014. *Pengaruh Faktor-Faktor Personality Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Yuliani Indah. 2017. *Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada PT Taw Jakarta Barat*.