

PENGARUH PERSONALITY, MOTIVASI INTRINSIK LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus di PT. Casuarina Harnessindo Pematang)

Oleh :

Santi Suciningtyas

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pematang
Email : suciningtyassanti@gmail.com

Delaga Nurwisda

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pematang
delaganurwisda@gmail.com

Diah Wuriyah Ningsih

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pematang
Diahwningsih21@gmail.com

Arif Hadi Prasetyo

Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Adias Pematang
arifhadi6661@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

Facing the current era of globalization, competition between industries is getting tougher, the industry is not only faced with domestic competition, but also abroad. Facing these situations and conditions, the industry needs to ensure its management plans and policies, especially in the field of human resources. Human resource control now represents a propriety and no longer represents an option if the industry wants to develop. This study aims to analyze the influence of Personality, Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as an Mediation Variable at PT. Casuarina Harnessindo Pematang. The results of this study indicate that Personality, Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment on Organizational Citizenship Behavior. Furthermore, it is proven that organizational commitment can mediate the influence of Personality, Intrinsic Motivation and Non-Physical Work Environment on Organizational Citizenship Behavior.

Keyword :

*Personality Intrinsic,
Motivation, Non-Physical,
Work Environment,
Organizational Citizenship
Behavior and Organizational
Commitment.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh banyak hal, salah satu hal terpenting yang dapat menentukannya adalah sumber daya manusia

yang dimiliki. Perusahaan yang dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM secara berkualitas, dipastikan akan meraih kesuksesan dan produktivitas yang tinggi. Pengendalian SDM masa ini menggambarkan suatu

Menurut Robbins dan Coulter (2006) dalam ranah manajemen sumberdaya manusia, dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. Istilah *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah

dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Kepribadian (*personality*) sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, Robbins dan Judge (2015). Maka dari itu, kemampuan seseorang untuk membantu orang lain dipengaruhi oleh kepribadian dan suasana hati (*mood*), Robbins (2008). Motivasi Intrinsik merupakan dorongan yang kuat berasal dari dalam diri seseorang (Singgih, 2008), Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku dan pikiran seseorang. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Sedarmayanti (2001).

Beberapa *reseach gap* antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Isabella Ina HureMaking, 2017) bahwa *Personality* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ragil & Solovida, 2020) bahwa Motivasi tidak ada pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Penelitian yang dilakukan oleh (Prasasti & Yuniawan, 2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

PT. Casuarina Harnessido Pemalang merupakan perusahaan yang memproduksi *wiring harness* (komponen sepeda motor) yang berlokasi di Beji, Taman, Pemalang, dengan jumlah karyawan 765 karyawan, perusahaan tersebut berdiri sejak 2017 yang merupakan anak perusahaan dari PT. Casuarina Harnessido yang berlokasi di Kawasan Jababeka Cikarang, perusahaan ini bekerja sama dengan berbagai perusahaan besar lainnya seperti PT. Yamaha Motor

Manufacturing Indonesia, PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia, PT. Milenia Mega Mandiri, PT. Sumber Mas Autorindo, PT. Prima Komponen Indonesia dan masih banyak lainnya.

2. KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak secara resmi mendapatkan penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Organ, 2006).

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, Luthans (2011).

Personality

Personality adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang (Feist dan Feist, 2006).

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan yang kuat berasal dari dalam diri seseorang, Singgih (2008). Motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Sedarmayanti (2001).

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang ada penelitian terdahulu pengembangan hipotesisnya sebagai berikut:

- a. *Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- b. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

- Behavior*
- Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
 - Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.
 - Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.
 - Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.
 - Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasinya adalah 765 karyawan Sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 94 orang, dengan menggunakan teknik sampling purposive sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel.

Teknik analisis menggunakan program SPSS Versi 26.0. Dengan uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, dan analisis path/ analisis jalur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 1
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 1)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2.968	1.294		2.293	.024
Personality (X1)	.255	.109	.207	2.345	.021
Motivasi Intrinsik (X2)	.347	.118	.285	2.938	.004
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.435	.111	.368	3.929	.000

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dengan adanya hasil uji t pada persamaan 1 maka hasil tersebut akan langsung diuji hipotesis satu (H1), dua (H2), tiga (H3), empat (H4) dan tujuh (H7)

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) (Persamaan 2)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.435	1.045		.416	.678
Personality (X1)	.302	.088	.196	3.440	.001
Motivasi Intrinsik (X2)	.291	.097	.190	2.999	.004
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.363	.094	.246	3.863	.000
Komitmen Organisasi (Z)	.561	.083	.448	6.786	.000

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji t diatas maka diketahui bahwa variabel *Personality* (X₁) terhadap OCB (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,440 > 1,986$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan diterima.

Diketahui bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X₂) terhadap OCB (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,999 > 1,986$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan diterima.

Diketahui bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃) terhadap OCB (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,863 > 1,986$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan diterima.

Diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap OCB (Y) dengan nilai sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,786 > 1,986$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan diterima.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan atas perhitungan menggunakan SPSS version 26.0 maka hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2.968	1.294
Personality (X1)	.255	.109
Motivasi Intrinsik (X2)	.347	.118
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.435	.111

Dengan rumus:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Z = 2,968 + 0,255 X_1 + 0,347 X_2 + 0,435 X_3 + e$$

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.435	1.045
Personality (X1)	.302	.088
1 Motivasi Intrinsik (X2)	.291	.097
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.363	.094
Komitmen Organisasi (Z)	.561	.083

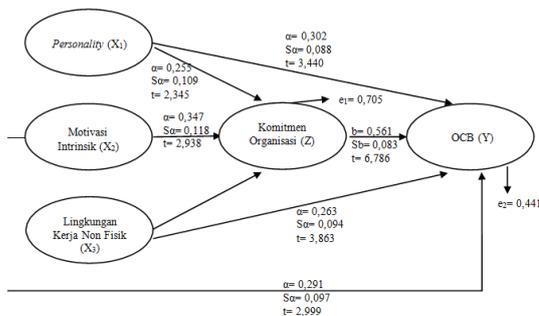
Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e_2$$

$$Y = 0,435 + 0,302 X_1 + 0,291 X_2 + 0,363 X_3 + 0,561 Z + e$$

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Ini adalah hasil analisis jalur (Path Analysis) H4, H5, dan H6 sebagai berikut



Gambar 1. Analisis Jalur

Uji Sobel

Uji ini sekaligus untuk menjawab hipotesis ke 4 (H4), hipotesis ke 5 (H5), dan hipotesis ke 6 (H6). Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan sobel test sebagai berikut (Ghozali, 2020):

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Berdasarkan hasil dari uji sobel yang untuk H4 diketahui bahwa hasil nilai thitung > ttabel (2,189 > 1,986) diterima. Hasil dari uji sobel yang untuk H5 diketahui bahwa hasil nilai thitung > ttabel (2,672 > 1,986) diterima. Sedangkan untuk H6 diperoleh hasil nilai thitung > ttabel (2,763 > 1,986) sehingga H6 juga diterima.

Pembahasan

Dari penelitian yang sudah dilakukan terbukti ada pengaruh dari variabel Personality terhadap OCB signifikan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Isabella Ina Hure Making, 2017), dan (Satria et al., 2020). Hasil lain menunjukkan juga bahwa ada pengaruh dari variabel Motivasi Intrinsik terhadap OCB, Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi Septiawati et al., 2019), dan (Ragil et al., 2020). Terbukti bahwa ada pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap OCB adalah signifikan. Penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zufriah, 2020), dan (Wulandari & Prayitno, 2017).

Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel Personality terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Habibi Hutugo, 2020). Terbukti ada pengaruh dari variabel Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, sejalan dengan penelitian (Irfan Helmy, 2021), (Wulandari & Prayitno, 2017). Hasil berikutnya juga menunjukkan ada pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasasti & Yuniawan, 2017). Akhirnya terbukti bahwa ada pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi terhadap OCB.

5. KESIMPULAN

Dengan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Personality, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel OCB. Berbagai upaya peningkatan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien dapat dilakukan banyak cara agar sumber daya manusia dapat mengelola setiap masalah yang terjadi pada pekerjaan dan mampu menemukan solusi sebagai upaya kontribusi yang bisa memotivasi.

Sehingga pemimpin perlu melakukan pengembangan bagi sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi, untuk dapat dimaksimalkan dan pemimpin memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan yang efektif dan terarah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi Personality, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel OCB di PT. Casuarina Harnessindo Pemalang. Dalam sebuah perusahaan karyawan adalah aset utama yang menjadi pelaku hingga perlu adanya komitmen organisasional dan OCB dalam diri setiap karyawan.

6. REFERENSI

- Ahmad Habibi Tutugo, Much. Riyadus Solichin. (2020). *Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. 2(3), 392–410.
- Dwi Septiawati, Neti Karnati, & Siti Rochanah. (2019). *Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi*. Visipena Journal, 10(2), 332–351. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i2.513>
- Feist, J., & Gregory J. Feist. (2006). *Theories of Personality Sixth Edition* cGraw-Hill Companies. Inc. United States.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Gunarsa, D. Singgih. (2008). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Gunung Mulia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irfan Helmy, Marynta Putri Patama. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan WorkLife Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 9 (2), 1–12
- Isabella Ina Hure Making, S. R. (2017). *Pengaruh Personality, Job Embeddedness Dan Person-Job Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen)*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. MA: Lexington Books. Lexington.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). *Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT . Daya Manunggal Salatiga)*. 6(2005), 1–14
- Ragil, Z., Solovida, G. T., & Semarang, U. N. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Bank BPD Jateng Cabang Pemalang)*. VIII(1), 41–50.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition*. Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2006). *Pengantar Manajemen*. Gramedia. Jak
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Satria, P., Matriadi, F., Pascasarjana, M., Manajemen, I., Malikussaleh, U., Pascasarjana, D., Manajemen, I., & Malikussaleh, U. (2020). *Pengaruh Personality , Budaya Organisasi Dan Komitmen Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah*. 5(1), 48–68.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Mandar Maju. Bandung.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, 2(1),
- Zufriah, D. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors) Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan Deniyati Zufriah*. 2(2), 251–262.