

Pengaruh Kepribadian dan *Job Embeddedness* Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Sicepat Tangerang

¹Isrok, ²Yanthi Meitry Gunawan, ³Eko Narto

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jalan Perintis Kemerdekaan I Babakan No.33, RT.007/RW.003, Cikokol, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118
e-mail: Adamaisrok02@gmail.com1, yanthimeitry@gmail.com2, ekonarto9@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan job embeddedness terhadap organizational citizenship behavior. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Sample dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Sicepat Tangerang. Pengumpulan data primer diperoleh dari observasi, interview dan penyebaran kuesioner. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Koefisien Determinan atau Determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepribadian (X1) dan Job Embeddedness (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) di PT. Sicepat Tangerang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepribadian, *Job Embeddedness*, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of personality and job embeddedness on organizational citizenship behavior. This type of research is an associative quantitative research. The sample in this study amounted to 71 employees, with the object of research at PT. Sicepat Tangerang. Primary data collection is obtained from observation, interviews and distributing questionnaires. The method used in this research is descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, multiple correlation analysis, coefficient of determination or determination, t test and test. F. The results show that simultaneously there is a significant influence between Personality (X1) and Job Embeddedness (X2) on Organizational Citizenship Behavior (Y) at PT. Sicepat Tangerang. With the coefficient of determination of 59.2% and the remaining 40.8% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Personality, *Job Embeddedness*, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Kegiatan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Organisasi wajib menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif dan nyaman bagi sumber daya manusianya. Bekerja dibawah tekanan akan menghambat produktifitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT. Sicepat Ekspres, diketahui bahwa organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan di PT. Sicepat Ekspres masih rendah, seperti karyawan belum memiliki kesadaran untuk membantu tugas

karyawan lain, kurang mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, dan kurang memiliki toleransi tentang perubahan-perubahan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Apabila organizational citizenship behavior karyawan PT. Sicepat Ekspres masih seperti yang dijelaskan di atas, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat memperlambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sicepat Ekspres.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tentang fenomena diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior” Studi pada karyawan PT. Sicepat Ekspres.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, variabel-variabel ini diukur (dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Juliansyah Noor 2017:38). Menggunakan data primer, dengan cara memperoleh data melalui observasi, interview dan penyebaran kuesioner dengan Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5. Sample dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan, dengan objek penelitian di PT. Sicepat Ekspres, dengan Tehnik sampling dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Berikut hasil uji statistik deskriptif.

Tabel 1. Statistkik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	71	29	50	40.24	3.607
Job Embeddeness	71	26	48	36.56	3.839
Organizational Citizenship Behavior	71	30	50	40.04	3.214
Valid N (listwise)	71	-	-	-	-

Sumber: data output SPSS Versi 26 Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 71, variabel Kepribadian (X1) memiliki nilai terendah sebesar 29 dan nilai tertinggi sebesar 50, dengan rata-rata sebesar 40,24 dan standar deviasinya 3.607. variabel *Job Embeddeness* (X2) memiliki nilai terendah sebesar 26 dan nilai tertinggi sebesar 48, dengan rata-rata sebesar 36,56 dan standar deviasinya 3,839. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai terendah sebesar 30 dan nilai tertinggi sebesar 50, dengan rata-rata sebesar 40,04 dan standar deviasinya 3.214.

2. Analisis Data

a. Uji validitas

Variabel Kepribadian (X1), *Job Embeddedness* (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terlihat hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel dinyatakan **valid**, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu memiliki nilai **0,233** bernilai positif.

b. Uji reabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki $>$ nilai 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

Tabel.2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Alpha
Kepribadian	0,791	10
<i>Job Embeddedness</i>	0,788	10
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,671	10

Sumber: data output SPSS Versi 26 Tahun 2020

c. Uji Normalitas

Berdasarkan nilai-nilai Assymp. Sig. (2-tailed) di atas, terdapat nilai sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabelvariabel tersebut berdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

- 1) Menunjukkan bahwa variabel Kepribadian memiliki nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar 0,82 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- 2) Menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* memiliki nilai sig. *Deviation from linearity* sebesar 0,212 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara *Job beddeness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

e. Uji Multikolineritas

Nilai tolerance 0,884 dan nilai VIF 1.131 yang berarti tidak terjadi multikolineritas antara variabel bebas dalam regresi karena nilai tolerance lebih dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 10.

f. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.749	3.128		2.797	.007
	Kepribadian	.571	.072	.641	7.890	.000
	Job Embeddness	.227	.068	.272	3.345	.001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data Output SPSS Versi 26 Tahun 2020

Diperoleh koefisiensi persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 8,749 + 0,571X_1 + 0,227X_2 + \epsilon$. Yang berarti variabel Kepribadian dan *Job Embeddness* berniali 0, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 8,749 karena masih ada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

h. Uji Koefisien Determinasi

Tabel.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.777 ^a	.603	.592	2.053	

a. Predictors: (Constant), Job Embeddness, Kepribadian

Sumber: Data Output SPSS Versi 26 Tahun 2020

Berdasarkan perhitungan data yang didapat pengaruh atau kontribusi variabel Kepribadian (X1) dan *Job Embeddness* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 59,2%, sedangkan sisanya 40,8% adalah epsilon (faktor-faktor yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variabel Y).

i. Uji Hipotesis t (parsial)

- 1) Berdasarkan perhitungan dapat diketahui thitung 8,966 > ttabel 1,994. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Pengaruh Kepribadian yang signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" dapat diterima.
- 2) Berdasarkan perhitungan dapat diketahui thitung 4,672 > ttabel 1,994. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "Pengaruh *Job Embeddness* yang signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" dapat diterima.

j. Uji Hipotesis F (Simultan)

Tabel.5 Hasil Uji Simultan (Uji F) Kepribadian (X1) dan *Job Embeddness* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.187	2	218.094	51.730	.000 ^b
	Residual	286.686	68	4.216		
	Total	722.873	70			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Job Embeddness, Kepribadian

Sumber: Data Output SPSS Versi 26 Tahun 2020

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 51,730 > F_{tabel} 3,13$. Sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan menyatakan “Pengaruh Kepribadian dan *Job Embedeness* yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian (X_1) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), dengan diterimanya H_1 membuktikan bahwa kepribadian (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di PT. Sicepat Tangerang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embedeness* (X_2) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), dengan diterimanya H_2 membuktikan bahwa *job embedeness* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di PT. Sicepat Tangerang.
3. Secara bersama-sama variabel kepribadian (X_1) dan *job embedeness* (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) di PT. Sicepat Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, M., Sunuharyo, & Widyo. (2018). Pengaruh On Job Embedeness Terhadap Organization Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vo. 60. No. 3.
- Cahyani, D. (2017). Pengaruh Kepribadian dan Job Embedeness Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap PT. Madu Baru Yogyakarta. Skripsi. Purworejo: Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hayati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Maksipreneur*, 28-40.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manis*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mas, A. H. (2016). *Quality of Work Lfe dan Organizational Citizenship Behavior*. Malang: Universitas Widyagama Malang.
- Mufidah, Z. (2018). Pengaruh Job Embedeness dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Trust.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.

- Prasetya, T. R. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rizal, N. P. (2015). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Balaikota Makassar.
- Solihin, I. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.