

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT BINTANG MOTOR GROUP AREA LAMPUNG**

**Oleh :
RIFANY KURNIAWAN**

Skripsi



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

ABSTRAK

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (PT Bintang Motor Group Area Lampung)

Oleh

Rifany Kurniawan

Sebuah perusahaan agar tetap eksis saat ini membutuhkan sinergisasi dan kolaborasi, diantara karyawan maupun pimpinan perusahaan. karakter ini akan membentuk tim yang solid dan mempengaruhi karyawan untuk berperan ekstra untuk perusahaan. peran ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi diluar tugas yang menjadi tanggung jawab dirinya. Sehingga, hal ini berarti Perilaku OCB karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai atau bahkan melampaui target perusahaan. Kepribadian merupakan kecenderungan yang akan membentuk perilaku dari seorang karyawan. Sedangkan, budaya organisasi merupakan model yang membantu karyawan menginternalisasi tujuan perusahaan menjadi bagian yang ingin dicapai dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan budaya organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung. Kuesioner disebar kepada 122 responden dan menggunakan analisis regresi sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini yaitu kepribadian dan budaya organisasi secara masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. PT Bintang Motor Group Area Lampung untuk menjaga dan mengelola kepribadian karyawan salah satu caranya adalah meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya. Selain itu, budaya organisasi juga penting untuk diperhatikan karena sebagai model mencapai tujuan perusahaan. hal yang dapat dilakukan untuk mendukung budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi sebagai langkah solutif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Terakhir, *Family Gathering* juga dapat diadakan untuk membangun tim yang solid antar karyawan dan pimpinan PT Bintang Motor Group Area Lampung

Kata kunci: Kepribadian, Budaya Organisasi, OCB

ABSTRACT

THE EFFECT PERSONALITY, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (PT Bintang Motor Group Area Lampung)

By

Rifany Kurniawan

A company to continue to exist today requires synergy and collaboration, among employees and company leaders. This character will form a solid team and influence employees to play an extra role for the company. Extra role or Organizational Citizenship Behavior is a contribution beyond the duties that are his responsibility. Thus, this means that employee OCB behavior can help the company to achieve or even exceed company targets. Personality is a tendency that will shape the behavior of an employee. Meanwhile, organizational culture is a model that helps employees internalize company goals into parts of what they want to achieve. This study aims to determine the influence of personality and organizational culture on OCB in employees of PT Bintang Motor Group Area Lampung. The questionnaire was distributed to 122 respondents and used simple regression analysis and t-test. The results of this study are personality and organizational culture respectively have a positive and significant influence on OCB. PT Bintang Motor Group Area Lampung to maintain and manage employee personality, one way is to increase employee discipline to be responsible for their duties and obligations. In addition, organizational culture is also important to pay attention to because it is a model for achieving company goals. What can be done to support organizational culture is to adapt to changes that occur as a solutive step to solve existing problems. Finally, Family Gathering can also be held to build a solid team between employees and leaders of PT Bintang Motor Group Area Lampung.

Keywords: Personality, Organizational Culture, OCB

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
KARYAWAN PT BINTANG MOTOR GROUP AREA LAMPUNG**

Oleh :

RIFANY KURNIAWAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi

:PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT BINTANG MOTOR GROUP AREA LAMPUNG

Nama Mahasiswa

: Rifany Kurniawan

NPM

: 1811011043

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

NIP. 19711211995121001

Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.

NIP 196001051986031005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.

Sekretaris Penguji : Yuningsih, S.E., M.M.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 31 Mei 2023

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the Dean, Prof. Dr. Nairobi.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Head of the Exam Team, Dr. Habibullah Jimad.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Main Examiner, Dr. R.R. Erlina.

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* STUDI PADA KARYAWAN PT BINTANG MOTOR GROUP AREA LAMPUNG”** adalah karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai norma etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya saya ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung. Atas pernyataan saya ini apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 8 Juni 2023

Yang Menyatakan



Rifany Kurniawan
NPM. 1811011043

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 20 Desember 1999 di Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, Provinsi Lampung. Penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Alm Solihin dan Ibu Yurita.

Pada tahun 2012 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Kalibening Raya. Kemudian, pada tahun 2015 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 7 Kotabumi, di Kabupaten Lampung Utara. Sedangkan, pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), penulis melanjutkan dan menyelesaikan di SMA Negeri 1 Kotabumi pada tahun 2018. Tahun 2018, penulis diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung sebagai mahasiswa baru Program Studi S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia melalui jalur SBMPTN. Penulis melaksanakan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kalibalangan, Kec. Abung Selatan, Kab. Lampung Utara. Selain sebagai mahasiswa, penulis juga aktif sebagai pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) baik di tingkat Fakultas dan Universitas. Kemudian, penulis juga aktif mengikuti program pendanaan mahasiswa dan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM).

MOTTO

La yukallifullahu nafsan illa wus'aha

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan Kesanggupannya.

- Al-Baqarah ayat 286

“Khoirunnas Anfauhum Linnas”

Dan sebaik-baiknya manusia adalah orang yang bermanfaat bagi manusia.

- H.R. Thabrani dan Daruwuthni

Untuk mencapai sesuatu, harus diperjuangkan dulu. Seperti mengambil buah kelapa, dan tidak menunggu saja seperti jatuh durian yang telah masak.

- Mohammad Natsir

PERSEMBAHAN

Mahasuci Dzat yang telah memberikan dan mengajarkan setitik ilmu pengetahuan-Nya kepada para hamba-Nya, Sholawat dan salam selalu terhaturkan kepada suri tauladan terbaik Rasulullah Muhammad SAW.

Karya kecil ini merupakan salah satu bentuk cinta dan kasih sayangku atas perjuangan dan kesabaran orang-orang terkasih dalam hidupku:

Kepada Papahku Alm. Solihin dan Mamahku (Yurita) tercinta, Yang telah membesarkan dan mendidik serta mendukung diriku untuk melewati fase awal kehidupan ini, tentu terimakasih tak hingga kepada papah yang telah memberikan pesan yang kuat sebelum berpisah di dunia selamanya dan mamah yang selalu mendoakan terbaik untuk kesuksesan anak-anaknya.

Kepada Kakak, adik dan seluruh keluarga besarku yang membantu mengarahkan dan mengingatkanku untuk menyelesaikan studiku serta menggapai cita-cita yang diinginkan.

Kepada Rekan-rekan dan keluargaku dalam mengarungi kehidupan di kampus, yang telah membantuku untuk tumbuh lebih baik, mengajarkan hidup agar bermanfaat, dan memberikan arti perjuangan dalam hidup.

Kepada Para pendidik yang sangat sabar dalam mengajar dan mendidikku dengan segala kekuranganku.

Almamater Universitas Lampung tercinta yang aku banggakan.

SANWACANA

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, atas kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat dan pertolongan-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Solawat dan salam selalu terhaturkan kepada makhluk yang mulia akhlaknya, dan teladan perjuangannya yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Selama waktu menyusun skripsi ini, tidak sedikit pihak yang membantu, membimbing, serta memberikan dukungan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih tak hingga, kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membimbing, mendidik, dan memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. **Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si.** selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah mendukung dan memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen sekaligus pembimbing akademik penulis selama menjadi mahasiswa.
4. **Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.** selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing selama proses pengerjaan skripsi penulis.

5. **Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si.** selaku pembahas 1 seminar proposal dan seminar hasil yang telah membantu untuk memberikan evaluasi untuk perbaikan skripsi ini.
6. **Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.** selaku pembahas 2 seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan kritik dan sarannya.
7. **Ibu Yuningsih, S.E., M.M.** selaku pembahas 3 seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan arahan, kritik dan sarannya.
8. **Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M.** selaku pembahas 4 pada seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan ilmu, kritik, dan sarannya.
9. Bapak dan Ibu Dosen FEB Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, arahan dan motivasi kepada penulis.
10. Almamaterku tercinta Universitas Lampung yang telah menjadi salah satu labotarium pembentuk kepribadian penulis.
11. Almarhum Papahku tercinta (**Solihin**), dan mamahku tercinta (**Yurita**), yang selalu mendukung, menguatkan dan cukup sabar untuk menunggu kelulusan anaknya, semoga terus bersama untuk menunggu setiap kesuksesan anak-anaknya kedepan.
12. Kakak dan adik tercinta **Kiyai Ryadinal Arsyani** dan **Marisyah Aulia Putri** yang selalu menjadi pengingat untuk segera menyelesaikan studi di kampus. Serta keluarga besar yang selalu memberikan motivasi setiap proses yang penulis lewati.
13. Sahabat sekaligus keluarga selama berproses di kampus baik di UKM-F Rois FEB, UKM-U Birohmah, dan KAMMI Unila, serta ADK 18 yang telah menerima kekurangan saya untuk berproses bersama. Terima kasih dan mohon maaf atas segala kesalahan dan lemahnya saya selama menemani perjalanan di kampus.
14. Sahabat terdekat dan sahabat Jangan Ngebuang,serta teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Prodi Manajemen dan Konsentrasi SDM yang telah ingin menjadi tempat berbagi dan membantu penulis untuk menyelesaikan proses skripsi ini.

15. Seluruh pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 24 April 2023

Penulis

Rifany Kurniawan

NPM. 1811011043

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kepribadian	14
2.1.1. Pengertian Kepribadian	14
2.1.2. Dimensi Kepribadian	15
2.2 Budaya Organisasi.....	17
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	17
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi	19
2.3 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	21
2.3.1. Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	21
2.3.2. Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	25
2.5 Kerangka Pemikiran	27
2.6 Hipotesis	28
III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian	29

3.3 Sumber Data	29
3.3.1 Data Primer	29
3.3.2 Data Sekunder	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.6. Definisi Operasional Variabel	32
3.7. Uji Instrumen Penelitian	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8. Uji Hipotesis	38
3.9. Analisis Data	38
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.1.1 Jenis Kelamin	40
4.1.2 Pendidikan	40
4.1.3 Usia	41
4.1.4 Masa Kerja	41
4.2 Hasil Uji Instrument Penelitian	42
4.2.1 Hasil Uji Validitas	42
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.2.3 Hasil Uji Normalitas	44
4.3 Analisis Data	45
4.3.1 Tanggapan Jawaban Responden Variabel Kepribadian	46
4.3.2 Tanggapan Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	47
4.3.3 Tanggapan Jawaban Responden Variabel OCB	49
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	51
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	51
4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	51
4.4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	53
4.5 Pembahasan	54
4.5.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB	54
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB	55

V. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan..... 57

5.2 Saran..... 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1.Jumlah Karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung 2022	7
1.2.Target dan Realisasi Penjualan Motor PT Bintang Motor Group Area Lampung 2022	10
2.1 Penelitian Terdahulu	25
3.1 Operasional variabel.....	33
3.2 Nilai r <i>Croanbach's Alpha</i>	37
4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
4.2 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	40
4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	41
4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	41
4.5 Hasil Uji Validitas.....	42
4.6 Nilai r <i>Croanbach's Alpha</i>	44
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.8 Hasil Uji Normalitas	45
4.9 Kriteria Nilai Skor Jawaban Responden	46
4.10 Jawaban Responden Tentang Kepribadian	46
4.11 Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi	48
4.12 Jawaban Responden Tentang OCB	49
4.13 Hasil Uji T Variabel Kepribadian.....	52
4.14 Hasil Uji T Variabel Budaya Organisasi.....	52
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	27

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini sangat mempengaruhi bagaimana kinerja perusahaan harus melakukan penyesuaian-penyesuaian apabila tidak ingin keluar dari industri yang ada. Kompetensi dasar yang harus dimiliki HRD atau pimpinan perusahaan dalam penyesuaian yang dilakukan yaitu kemampuan untuk mengelola atau memajemen kinerja karyawan. Tujuan manajemen atau pengelolaan kinerja karyawan agar mengoptimalkan output perusahaan secara menyeluruh, baik pada tingkat karyawan dan divisi karyawan tersebut (Alvin & Ribhan, 2022). Selain itu, Pengelolaan karyawan secara profesional dapat menghasilkan keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan serta keterbutuhan untuk kemajuan perusahaan (Mappamiring, et.al., 2020). Perusahaan yang tidak mampu dalam mengelola karyawan dengan profesional, maka akan kehilangan potensi mendapatkan ide strategis untuk perkembangan perusahaan. Sudut pandang seperti ini, mengubah paradigma dalam memandang karyawan yang sebelumnya sebagai Human Resource berubah menjadi Human Capital. Sehingga, karyawan dipandang tidak sebagai beban dalam perusahaan tetapi sebagai investasi. Saat ini, agar sebuah perusahaan atau organisasi tetap eksis diperlukan juga sinergisasi dan kolaborasi. Sinergisasi dan kolaborasi ini tidak hanya dengan pihak eksternal, tetapi yang harus dipastikan hal itu dapat tumbuh di internal terlebih dahulu. Seluruh elemen dari posisi yang strategis hingga teknis perlu untuk membangun hubungan yang erat, sehingga satu sama lain kehadiran dirinya diperlukan oleh organisasi. Keeratan hubungan ini akan meningkatkan kemungkinan sinergisasi dan kolaborasi dalam internal terbangun. Sering kali organisasi-organisasi mengalami masalah internal

dikarenakan sinergisasi dan kolaborasi internal tidak berjalan dengan baik, sehingga menghambat berjalannya organisasi. Maka dari itu penting hal ini tumbuh dalam sebuah organisasi. Bahkan, pegawai tidak ragu untuk memberikan peran ekstra atau *extra-role* kepada organisasi diluar tugas yang menjadi tanggung jawab dirinya. Peran ekstra atau *extra-role* dalam istilah lain disebut juga OCB. OCB adalah mode kerjasama informal dan kontribusi yang diberikan sebagai bentuk kepuasan kerja dan keadilan yang dirasakan (Organ, 2018).

Robbins (2017) mengatakan bahwa OCB adalah peran individu pegawai melebihi fungsinya di lokasi kerja. Pegawai memiliki deskripsi pekerjaan yang diberikan pada saat awal bekerja, sebagai tanggung jawab mereka bekerja. Sedangkan, pegawai yang memiliki perilaku OCB bekerja lebih dari kewajiban yang seharusnya. Perilaku ini biasanya dilakukan atas dasar sukarela atau tanpa adanya paksaan. Organ (2006) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku dengan sifat sukarela yang secara tidak langsung diklaim dalam sistem formal, dan secara keseluruhan meningkatkan peran dan fungsi organisasi dengan efektif serta efisien. Perilaku yang dilakukan bukan karena *reward* yang ditawarkan perusahaan atau organisasi, tetapi dari kesukarelaan pegawai. Perilaku OCB ini memberikan dampak positif baik dalam kondisi perusahaan atau organisasi normal ataupun mengalami kendala. Contoh perilaku OCB yaitu pegawai terlibat aktif untuk mensosialisasikan atau mempromosikan produk dari perusahaan atau organisasi. Contoh lain dalam kondisi tertentu terdapat pegawai baru, permasalahan pegawai baru biasanya memerlukan adaptasi dengan pekerjaannya. apabila terdapat perilaku OCB dari pegawai yang lain, pegawai tersebut akan membantu mengarahkan dan membimbing pegawai baru tersebut selama masa adaptasi. Perilaku-perilaku OCB diatas akan memberikan dampak positif signifikan apabila dilakukan secara masif oleh pegawai, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Luthans (2006) dalam Pio & Tampi (2018) mengatakan bahwa OCB terdiri dari lima dimensi berikut: yang pertama *Altruism*. *Altruism* merupakan perilaku meringankan tugas yang menjadi kewajiban individu lain dalam satu organisasi tanpa ada paksaan. Yang kedua *Courtesy*. *Courtesy* merupakan memelihara hubungan baik dengan karyawan lain seperti dalam hal komunikasi, perilaku sehari-hari, dan lain-lain. Yang ketiga *Sportmanship*. *Sportmanship* merupakan perilaku toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal dalam perusahaan yang tidak diikuti dengan keluhan secara langsung ataupun tidak langsung. Yang keempat *Civic Virtue*. *Civic Virtue* merupakan keterlibatan secara aktif pegawai terhadap program-program perusahaan dan peduli terhadap keberlangsungan perusahaan. Yang kelima *Conscientiousness*. *Conscientiousness* merupakan dimensi yang berkaitan dengan perilaku karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan penuh tanggung jawab.

Peran ekstra atau OCB sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Permasalahan organisasi terkadang muncul dalam kondisi tidak terduga dan membutuhkan penyelesaian segera. Penyelesaian ini terkadang tidak hanya terkait dengan formalitas tugasnya saja, tetapi membutuhkan peran ekstra pegawai. Era globalisasi juga membuat pergeseran berlangsung cepat, sehingga membutuhkan keterlibatan seluruh pegawai. Gagasan-gagasan diperlukan sebagai solusi agar organisasi tetap bertahan. Gagasan ini tidak hanya berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, tetapi meliputi secara umum. Pegawai dengan perilaku OCB yang rendah dalam organisasi akan kesulitan menghadapi kondisi tidak terduga ataupun ketika membutuhkan keterlibatan pegawai secara umum.

Kepribadian dan budaya organisasi yang baik merupakan indikasi dari OCB (Kholisah et.al., 2020). Senada, Menurut Nasiatin, et.al. (2020) kepribadian individu merupakan faktor penting karyawan yang akan menunjukkan OCB pegawai. Semakin positif kepribadian yang ditunjukkan maka semakin berpotensi munculnya perilaku OCB dari pegawai, sehingga keefektifan organisasi semakin meningkat.

Karwiana, et.al (2018) Kepribadian adalah gambaran diri individu yang mempengaruhi perilaku seseorang secara unik dan dinamis. Kepribadian terbentuk dari faktor keturunan dan lingkungan. Walaupun faktor keturunan tidak mempengaruhi keseluruhan, tetapi berpengaruh cukup penting untuk membentuk kepribadian seseorang. Faktor keturunan dapat dilihat dari tiga aspek yaitu ciri fisik, ciri psikologis, dan tingkat kecerdasan. Selain itu, faktor lingkungan juga mempengaruhi terbentuknya kepribadian seseorang. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh interaksi dan budaya yang berkembang dengan daerah sekitar.

Menurut McCrae dan Costa (1991) dalam Han, J. (2020) mengartikan bahwa kepribadian adalah sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu yang akan membentuk kecenderungan secara konsisten dari pikiran, perasaan, dan bersikap, umumnya aktivitas keseharian dan khususnya dalam bekerja. Memahami kecenderungan setiap pegawai akan membantu untuk memudahkan melihat potensi pegawai. Salah satu contoh, Pegawai yang memiliki sifat terbuka pada pengalaman akan lebih tepat diberi ruang yang fleksibel dan terbuka, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja dari terakomodasi kepribadian dirinya. Sebaliknya, kepribadian yang tidak terakomodasi dengan baik akan menghasilkan ketidakpuasan yang akan menyebabkan kepribadian negatif akan dimunculkan. Oleh karena itu, kepribadian faktor yang penting untuk menghadirkan peran ekstra atau OCB. Berikut adalah dimensi perbedaan kepribadian individu yaitu terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*), kenuranian (*conscientiousness*), ekstrasversi (*extraversion*), kebersetujuan (*agreeableness*), neurotisme (*neuroticism*).

Budaya organisasi yang positif akan menjadi stimulus terhadap kepastian kepada pegawai dan organisasi untuk berkembang bersama. Winarsih & Riyanto (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan sistem berbagi makna yang membedakan antara satu organisasi dengan

organisasi yang lain dan semakin kuat budaya organisasi akan memberikan stabilitas organisasi.

Denison, et.al (2006) mengatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebuah model yang berorientasi bagaimana karyawan dapat memahami visi misi mereka, kemudian melihat nilai-nilai, proses, dan sistem serta tujuan organisasi sesuai dengan visi misi mereka, sehingga mereka turut aktif menggerakkan organisasi serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi merupakan karakteristik sebuah perusahaan yang akan menunjang untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sehingga, perusahaan perlu untuk menyesuaikan antara tujuan dan budaya organisasi yang akan dibangun.

Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menurunkan kinerja organisasi, karena tidak terinternalisasi nilai-nilai yang menjadi proses untuk mencapai tujuan bersama dari individu maupun organisasi. Perilaku pegawai akan cenderung kehilangan semangat untuk memberikan kontribusi maksimalnya, berfikir lebih individual, kurangnya interaksi dengan rekan pegawai lain. Perilaku seperti ini dapat membuat organisasi kurang adaptif dalam menghadapi tantangan era globalisasi. Akibatnya, tujuan yang ditetapkan sulit untuk dicapai.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Singh, et.al (2019) menemukan empat indikator kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan indikator *neurotism* berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Senada, penelitian Pletzer, et.al. (2021) hanya menemukan indikator *conscientiousness*, *aggreableness*, *openness to experience*, *ektraversion* yang berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Ameer (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan OCB. Sedangkan, hasil penelitian Moshi (2020) tentang budaya organisasi terhadap kinerja menemukan bahwa indikator keterlibatan memiliki hubungan positif, indikator konsistensi memiliki hubungan positif

sedikit lebih kuat, indikator adaptasi memiliki hubungan positif sedikit lebih lemah dan indikator misi memiliki hubungan positif yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan.

PT Bintang Group merupakan induk dari beberapa perusahaan yang bergerak di bidang transportasi roda dua dan empat, *part racings*, serta perbankan micro. Berdasarkan informasi dari website resmi diketahui bahwa perusahaan ini dipimpin oleh bapak Alexander Lunardi yang sudah memiliki pengalaman di industri otomotif dan manajerial tim selama 25 tahun di perusahaan Astra Grup yang berskala internasional. Anak perusahaan PT Bintang Group yang bergerak di bidang transportasi roda dua yaitu, PT Bintang Motor Group. PT Bintang Motor Group merupakan salah satu dealer yang terdaftar secara resmi dan berhak sebagai distributor roda dua serta servis dan penjualan suku cadang sepeda motor Honda. Setelah sukses mengembangkan *dealer* pertamanya di Cibinong Bogor, tahun 2003 PT Bintang Motor Group memperluas jangkauan distribusi penjualan sepeda motor dengan membuka cabang di daerah Cikarang dan kini telah menjadi *showroom* berkelas nasional. Pada tahun 2010, anak perusahaan PT Bintang Group ini terus berupaya melakukan ekspansi dengan membuka cabang hingga 18 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Secara khusus di Provinsi Lampung PT Bintang Motor Group saat ini telah memiliki tiga cabang yaitu: PT Bintang Kharisma Jaya di daerah Bandar Lampung, PT Bintang Kharisma Jaya II di Tanggamus, dan PT Bintang Mulia Jaya di Lampung Timur. Ketiga cabang ini melayani penjualan sepeda motor, suku cadang, serta *service*.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Bintang Motor Group
Area Lampung 2022 (Orang)

No.	Nama Cabang Perusahaan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung	70
2.	PT Bintang Kharisma Jaya II Tanggamus	42
3.	PT Bintang Mulia Jaya Lampung Timur	63
	Jumlah Karyawan	175

Sumber : Administration Head (ADH) PT Bintang Motor Group Area Lampung

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa tahun 2022 PT Bintang Motor Group Area Lampung terdapat 175 orang karyawan dari ketiga cabang di area Lampung.

PT Bintang Mulia Jaya dan PT Bintang Kharisma Jaya termasuk dealer dengan penjualan sangat produktif di area Lampung. Sedangkan, PT Kharisma Jaya II cukup jauh dibawah keduanya dari sisi produktivitas penjualan walaupun masih termasuk sepuluh besar penjualan sepeda motor di area Lampung. Kesuksesan sebagai salah satu dealer dengan penjualan produk cukup besar di area Lampung, salah satunya didukung dari budaya organisasi dalam bekerja yang berjalan dengan cukup baik. Terdapat 11 budaya organisasi pada PT Bintang Motor Group yang dikenal dengan istilah 11 *Tools*. Berikut penjelasan terkait 11 *Tools* pada PT Bintang Motor Group:

1. PDCA & PI-CA

PDCA merupakan singkatan dari *Plan Do Check Action*. Setelah menetapkan target sebagai orientasi dari perusahaan, karyawan membuat kerangka untuk mencapai target perusahaan. Kerangka itu dilakukan dengan beberapa tahapan yang mereka kenal yaitu PDCA. Sedangkan PI-CA merupakan singkatan dari *Problem Identification – Corrective Action*. Permasalahan pada perusahaan terkadang hadir saat

situasi terduga atau tidak terduga, maka karyawan diharapkan agar dapat melakukan identifikasi permasalahan yang mungkin akan muncul, lalu melakukan perbaikan pada langkah-langkah yang dilakukan.

2. *Urgent/Important & Pareto*

Urgent merupakan kondisi dimana lebih penting dibandingkan dengan *important*. Karyawan diharapkan dalam situasi pekerjaan yang dihadapi dapat membedakan yang mana kondisi *urgent* atau *important*. Pareto hampir sama dengan *urgent* yaitu penyelesaian yang dibutuhkan dengan segera dibandingkan dengan permasalahan yang lainnya.

3. *Coaching & Counseling*

Coaching merupakan budaya untuk saling mengajarkan antar karyawan agar saling mengetahui. *Counseling* merupakan budaya melakukan konsultasi terhadap problematika, ide atau gagasan dari karyawan.

4. *Fishbone Diagram*

Fishbone Diagram merupakan budaya yang diadaptasi dari teori *Fishbone Diagram*. Budaya ini diharapkan karyawan dapat berfikir secara sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

5. Konsisten & Disiplin

Konsisten merupakan budaya yang sangat penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Konsisten diperlukan agar perusahaan tidak mengalami fluktuasi yang tidak menentu, sehingga mengganggu dari keberadaan perusahaan. Selain itu, konsistensi diikuti dari kedisiplinan dari karyawan. Maka untuk menjaga konsistensi dari perusahaan karyawan diharapkan disiplin terhadap tugas dan kewajiban mereka.

6. *Driver Seat*

Driver Seat merupakan budaya yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan agar memiliki jiwa kepemimpinan, sehingga memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi dari setiap tugas dan kewajiban mereka.

7. *Speak With Data*

Speak With Data merupakan budaya agar karyawan menyampaikan identifikasi permasalahan, ide atau gagasan dan sebagainya dengan

data. Sehingga, yang disampaikan karyawan memiliki dasar yang kuat dan dapat dipercaya.

8. Kreativitas

Kreativitas karyawan dibutuhkan perusahaan agar dapat survive di tengah persaingan industri motor atau dengan *dealer* yang lain.

9. Berpikir Positif

Berpikir positif merupakan budaya yang perlu tertanam pada karyawan agar selalu melihat permasalahan yang dihadapi secara baik, dan berfikir terhadap solusi untuk memecahkan persoalan yang dihadapi.

10. Proaktif, Jangan Menunggu

Proaktif merupakan budaya agar karyawan memiliki personalisasi pribadi yang inisiatif terhadap segala sesuatu. Sehingga, tidak hanya bergerak ketika diberikan perintah dari atasan saja.

11. Kerja Keras

Selain memiliki kreativitas yang tinggi, karyawan juga dituntut agar bekerja keras agar konsisten untuk mencapai target perusahaan. Karena terkadang karyawan dibutuhkan agar menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penjualan Motor
PT Bintang Motor Group Area Lampung
Bulan Juli – Desember 2022

Perusahaan (Cabang)	Bulan	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)
PT Bintang Kharisma Jaya Bandar Lampung	Juli	170	175
	Agustus	210	200
	September	255	260
	Oktober	270	278
	November	300	290
	Desember	310	255
PT Bintang Kharisma Jaya II Tanggamus	Juli	155	140
	Agustus	200	180
	September	245	230
	Oktober	250	260
	November	260	275
	Desember	300	235
PT Bintang Mulia Jaya Lampung Timur	Juli	180	165
	Agustus	220	230
	September	260	252
	Oktober	280	286
	November	290	321
	Desember	330	271

Sumber : Administration Head (ADH) PT Bintang Motor Group Area Lampung

Tabel diatas merupakan data target dan realisasi penjualan motor pada bulan Juli – Desember 2022 PT Bintang Motor Area Lampung. Dapat dilihat terdapat realisasi penjualan yang tidak mencapai target di beberapa bulan antara Juli – Desember dari ketiga cabang. Pada PT Bintang Kharisma Jaya (BKJ) Bandar Lampung terlihat pada bulan Agustus, November, dan Desember tidak mencapai target yang diberikan. Hampir sama, pada PT Bintang Kharisma Jaya (BKJ) II Tanggamus target tidak tercapai pada bulan Juli, Agustus, September dan Desember. Seperti itu juga, pada PT Bintang Mulia Jaya (BMJ) Lampung Timur ketidaktercapaian terhadap target pada bulan Juli, September, dan Desember. Kondisi ini tentu menunjukkan kinerja

karyawan dan perusahaan belum maksimal. Sehingga, dapat diartikan karyawan belum menerapkan perilaku ekstra atau *extra-role* terhadap perusahaan. Kondisi ini dapat disebabkan dari faktor internal misalnya kepribadian ataupun faktor eksternal misalnya budaya organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti dan informasi yang diperoleh dari Kepala Administrasi (ADH) salah satu cabang pada situasi tertentu kepribadian karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini terlihat dari komunikasi antar karyawan terkadang terhambat sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama, dan kurang profesional ketika tidak ada pimpinan. Kondisi ini sudah barang tentu tidak dapat diabaikan, karena jika diabaikan dapat mengarah terhadap tindakan-tindakan karyawan tidak loyal, kualitas dan kuantitas pelayanan menurun bahkan kesalahan dalam bekerja. Keadaan tersebut dipengaruhi bagaimana sifat karyawan yang komunikatif, dapat diandalkan, sensitivitas pada pekerjaan, dan rasa tanggung jawab. Problematika perusahaan untuk komitmen terhadap nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan sebagai budaya organisasi dalam perusahaan terkadang kurang diterapkan seperti dalam hal kedisiplinan terhadap tugas dan kewajiban kerja karyawan. Dalam kondisi tertentu perusahaan memberikan promo khusus untuk memberikan kepuasan terhadap konsumen, tetapi karyawan penjualan (*sales*) tidak disiplin untuk menyampaikan sebagaimana tugas dan kewajiban mereka seharusnya.

Fenomena lain diketahui pada kondisi pesanan *overload* rendahnya peran *extra-role* atau ekstra karyawan, hal ini terlihat ketika karyawan sudah menyelesaikan kewajibannya kurang memiliki inisiatif langsung untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain. Kondisi ini apabila diabaikan akan berpengaruh kepada pelayanan yang lebih lama, sehingga kepuasan dan kepercayaan konsumen menurun terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Budaya**

Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kepribadian, budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini juga

diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepribadian, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behaviour*. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang MSDM.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian

2.1.1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah sifat-sifat dari perilaku kompleks yang terdiri dari watak (respon dari keadaan atau rangsangan lingkungan yang spontan) dan keunikan emosi individual yang berbeda seseorang dengan yang lain (Han, 2020). Kepribadian menjadi unsur penting dalam melihat perilaku seseorang. Karena, Kepribadian adalah gambaran diri individu yang mempengaruhi perilaku seseorang secara unik dan dinamis (Karwiana et.al., 2018). Kepribadian dipengaruhi dua faktor yaitu faktor lingkungan dan genetik (Cervone & Pervin, 2013). Faktor lingkungan terdiri dari keluarga, kelas sosial, budaya, situasi, dan rekan sementara, sedangkan faktor genetika dipengaruhi aspek keunikan pribadi (Udin & Yuniawan, 2020).

Kepribadian adalah cara berpikir, cara merasa dan cara bertindak yang berbeda, yang berlangsung lama, dan mencirikan respon seseorang terhadap situasi kehidupan (Puteri & Arifin, 2020). Maka, kepribadian merupakan suatu sifat yang tetap atau sulit dirubah pada individu seseorang. Sehingga, Kepribadian sebagai faktor pembentuk kecenderungan perilaku, kognitif, dan afektif umumnya seseorang di berbagai jenis situasi (Vossen & Hofmans, 2021). Sehingga, kepribadian akan menjadi fondasi dalam berinteraksi terhadap permasalahan atau tantangan yang dihadapi individu. Menurut McCrae dan Costa (1991) dalam Han, (2020) mengartikan bahwa kepribadian adalah sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu

yang akan membentuk kecenderungan secara konsisten dari pikiran, perasaan, dan bersikap, umumnya aktivitas keseharian dan khususnya dalam bekerja.

2.1.2. Dimensi Kepribadian

A. Teori McCrae dan Costa

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan Great Models 5. McCrae dan Costa (1991) dalam Han, J. (2020) menyatakan bahwa terdapat lima faktor atau ciri dalam kepribadian manusia, yaitu:

1. *Openness to Experience* (Terbuka pada pengalaman)

Openness to Experience merupakan perilaku proaktif, menghargai pengalaman dan menggali sesuatu yang belum diketahui. Dimensi ini berkaitan dengan seseorang yang memiliki fantasi tinggi. Sehingga, dapat meningkatkan kapasitas pribadi. *Openness* memiliki ciri karakter bertoleransi, teliti menyerap informasi dan fokus.

2. *Conscientiousness* (Kenuranian)

Individu dengan dimensi kepribadian *conscientiousness* termasuk orang yang memiliki logika yang baik, sehingga dalam mempertimbangkan tindakan lebih berhati-hati. Karakter individu dimensi ini juga memiliki *self discipline* tinggi, sehingga penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajibannya.

3. *Extraversion* (Ekstraversi)

Orang dengan dimensi ekstraversi lebih memiliki kemampuan membangun komunikasi efektif dengan orang lain. Orang lain akan nyaman untuk berinteraksi dengannya karena memiliki sifat yang ramah, bersahabat, dan pendekatan komunikasi yang tepat. Sedangkan sifat yang termasuk rendah pada dimensi ini yaitu orang yang pemalu, pendiam, dan *introvert*.

4. *Agreeableness* (Kebersetujuan)

Individu dengan dimensi ini cenderung menurut dan menyukai untuk tidak terlibat dalam konflik. Maka dari itu, orang ini ramah, mudah percaya, tidak gampang curiga dapat bekerjasama dan membantu individu lain.

5. *Neuroticism* (Neurotisme)

Dimensi ini erat kaitan dengan bagaimana kapasitas seseorang dalam menahan tekanan atau stres. Ciri-ciri yang termasuk negatif dari neurotisme yaitu seseorang yang mudah stres, gagasan yang terlalu tinggi, gugup, sensitif. Sedangkan ciri positifnya yaitu memiliki kestabilan mengelola emosi. Sehingga percaya diri dan tenang dalam situasi masalah.

B. Teori R. Hogan & Hogan

Teori ini dikenal dengan istilah *Seven Factor Hogan Personality Inventory* (HPI). Menurut R. Hogan & Hogan (2007) dimensi kepribadian, yaitu:

1. *Adjustment* (Penyesuaian)

Seseorang dengan skor *adjustment* tinggi biasanya memiliki karakter percaya diri, ulet dan optimis dalam bekerja. Sedangkan karyawan dengan skor *adjustment* yang rendah biasanya memiliki karakter tegang dan negatif

2. *Ambition* (Ambisius)

Karyawan dengan skor *ambition* yang tinggi artinya memiliki kepribadian kompetitif yang tinggi dan kecenderungan untuk berperan dengan sesegara mungkin. Sedangkan, karyawan dengan skor *ambition* yang rendah maka akan menjadi seseorang yang cepat puas dengan kinerja yang telah diberikan.

3. *Sociability* (Keramahan)

Karyawan dengan skor kepribadian *sociability* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk mudah bergaul. Sedangkan, *sociability* dengan skor yang rendah secara tendensi akan pandai bekerja sendiri tetapi akan berbicara disaat hal yang genting.

4. *Interpersonal Sensitivity* (Interpersonal yang Sensitif)

Karyawan yang memiliki skor karakter ini yang tinggi biasanya memiliki karakter bersahabat, hangat. Sedangkan, karyawan dengan skor yang rendah biasanya memiliki kecenderungan untuk fokus pada diri sendiri.

5. *Prudence* (Bijaksana)

Karyawan dengan skor *prudence* yang tinggi biasanya memiliki perilaku untuk disiplin, diandalkan dan berhati-hati. Sedangkan, karyawan dengan skor *prudence* yang rendah cenderung impulsif, fleksibel dan kreatif.

6. *Inquisitive* (Ingin Tahu)

Karyawan dengan skor *inquisitive* yang tinggi cenderung orang yang cerdas, visioner tetapi kurang melihat sesuatu secara detail. Sedangkan, *inquisitive* yang rendah biasanya karyawan dengan sifat praktik, fokus, dan bersedia fokus pada sesuatu dalam jangka waktu yang lama

7. *Learning approach* (Pendekatan Pembelajaran)

Seseorang dengan skor *learning approach* yang tinggi cenderung untuk belajar secara formal. Sedangkan, seseorang skor *learning approach* rendah lebih menyukai belajar secara informal dan berdasarkan pengalaman yang dialami.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Arumi, et.al. (2019) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah sistem yang memiliki makna, nilai, keyakinan dalam organisasi yang menjadi sumber untuk bertindak dan membedakan dengan organisasi yang lain. Senada, Menurut Denison, et.al (2006) budaya organisasi adalah sebuah model yang berorientasi bagaimana karyawan dapat memahami visi misi mereka, kemudian melihat nilai-nilai, proses, dan sistem serta tujuan organisasi sesuai dengan visi misi mereka, sehingga mereka turut aktif

menggerakkan organisasi serta mencapai tujuannya. Budaya dalam organisasi adalah karakteristik, sehingga pasti memiliki perbedaan walaupun terdapat kesamaan untuk hal yang lain. Kesadaran karyawan menyakini dan mempraktikkan budaya organisasi secara bersama artinya karyawan ikut berpartisipasi memberikan kontribusi terhadap organisasi yang dapat memberikan efek positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arif, et.al (2019) bahwa Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah yang terkait, sehingga menjadi nilai atau aturan dalam organisasi. Sehingga, Budaya organisasi kemudian menjadi kekuatan dalam menghadapi adaptasi tantangan eksternal dan mengintegrasikan penyelesaian permasalahan internal (Limaj & Bernroider, 2019).

2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Arumi, et.al. (2019) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah sistem yang memiliki makna, nilai, keyakinan dalam organisasi yang menjadi sumber untuk bertindak dan membedakan dengan organisasi yang lain. Menurut Robbins (2009) dalam Suwibawa et.al, (2018) Fungsi budaya organisasi, antara lain:

- a) Menunjukkan karakteristik yang menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lain.
- b) Sebagai pengenalan bagi anggota-anggota organisasi yang tergabung didalamnya.
- c) Membantu memunculkan rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan bersama organisasi.
- d) Merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e) Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi

A. Menurut Denison

Denison, et al. (2006) dalam Moshi (2020) membagi budaya organisasi menjadi 2 dimensi yang masing-masing memiliki 2 sub dimensi, yaitu fokus internal yang meliputi keterlibatan dan konsistensi, kemudian fokus eksternal yang meliputi kemampuan beradaptasi (*adaptability*) dan misi (*mission*).

1. Fokus Internal

a) Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan karyawan dalam organisasi akan menimbulkan rasa kepemilikan dan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga memberikan pengaruh positif dalam organisasi. Denison, et.al (2006) dalam Moshi (2020) mengatakan terdapat tiga indeks dalam mengukur keterlibatan, antara lain pertama: pemberdayaan (*empowerment*) memiliki kaitan terhadap kekuatan dan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri sehingga rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi muncul, kedua: orientasi tim (*team orientation*) membahas bahwa penanaman nilai untuk bekerja secara kooperatif bagi semua karyawan agar tujuan organisasi tercapai merupakan tanggung jawab keseluruhan karyawan, ketiga: pengembangan kemampuan (*capability development*) membahas bahwa konsistensi organisasi untuk mendukung peningkatan kemampuan karyawan, sehingga dapat terus bersaing untuk kebutuhan bisnis yang semakin berkembang.

b) Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi merupakan sebuah landasan dasar untuk menciptakan budaya berdasarkan sistem keyakinan bersama dan nilai-nilai yang dipahami oleh anggota organisasi serta membantu karyawan

membiasakan diri di lingkungan baru atau asing. Denison, et.al (2006) dalam Moshi (2020) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator dalam mengukur konsistensi, antara lain: pertama, nilai inti (*core values*) membahas terkait kecenderungan karyawan untuk mempunyai dan menyakini sebuah nilai bersama, sehingga dapat menghadirkan kesamaan identitas dan harapan yang jelas. Kedua, persetujuan (*agreement*) membahas bagaimana karyawan dapat bersepakat untuk isu-isu yang dilihat penting dan menyelesaikan permasalahan yang muncul karena perbedaan diantara mereka. Ketiga, koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*) membahas bagaimana tujuan bersama lebih diutamakan diantara fungsi dan unit yang berbeda.

2. Fokus Eksternal

a) Adaptibilitas

Denison, et.al (2006) dalam Moshi (2020) mengatakan bahwa adaptabilitas dapat diukur ke dalam 3 indikator, antara lain: pertama, membuat perubahan (*creating change*) membahas bagaimana organisasi dapat untuk melakukan adaptasi yang berbeda untuk membuat pendekatan yang aplikatif guna menyelesaikan permasalahan yang variatif, kedua: fokus pelanggan (*customer focus*) membahas mengenai organisasi dapat segera untuk merespon yang dibutuhkan oleh pelanggannya, sehingga pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan, ketiga: organisasi pembelajar (*organizational learning*) membahas mengenai organisasi yang mampu menerima, menerjemahkan dan menafsirkan sinyal dari lingkungan menjadi sebuah peluang untuk mendorong inovasi, memperoleh pengetahuan, dan mengembangkan kemampuan.

b) Misi

Denison, et al. (2006) dalam Moshi (2020) mengatakan bahwa misi dapat diukur ke dalam 3 indikator, antara lain pertama: arah dan maksud strategis (*strategic direction and intent*)

menyampaikan maksud strategis tujuan organisasi dengan jelas dan bagaimana setiap orang dapat berkontribusi pada organisasi, kedua: tujuan dan sasaran (*goals and objectives*) membahas mengenai koneksi yang jelas antara target/sasaran, visi, dan misi organisasi dengan arahan terhadap kinerja karyawan. Ketiga: visi (*vision*) membahas mengenai pandangan yang dimiliki organisasi tentang masa depan yang diinginkan mereka dimana mencakup nilai-nilai inti organisasi dalam menarik hati dan pikiran karyawan, sambil memberikan bimbingan dan arahan.

B. Menurut Hofstede

Hofstede (1993) dalam Fuad Mas'ud (2004) budaya organisasi memiliki empat indikator atau dimensi yaitu :

a) Profesionalisme

Profesionalisme adalah ciri seseorang dalam berprofesi pada sebuah posisi suatu organisasi yang memiliki mutu, kualitas dan kinerja yang baik.

b) Jarak Manajemen

Jarak manajemen adalah kewajaran anggota dalam menerima ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan dalam organisasi

c) Percaya Pada Rekan Kerja

Percaya pada rekan kerja adalah perilaku karyawan untuk mengakui dan menyakini rekan kerjanya.

d) Integrasi

Integrasi adalah tindakan pembauran sehingga menyatu dalam kesatuan yang bulat serta utuh.

2.3 Organizational Citizenship Behavior

2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

OCB adalah peran individu karyawan melebihi fungsinya di lokasi kerja (Robbins, 2017). Kemudian, menurut Luu (2018) Perilaku OCB ditunjukkan

dengan sikap mereka yang memahami tugas atau peran, tujuan organisasi dan memberikan peran ekstra. Karyawan dengan perilaku OCB dapat dikatakan sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). OCB atau *extra-role* merupakan perilaku yang karyawan lakukan setelah selesai dengan tugas dan kewajiban pekerjaannya. Karena apabila dilakukan, keseimbangan untuk mencapai tujuan dari perusahaan bahkan akan terganggu. Maka dari itu, karyawan yang berperilaku OCB artinya sudah memahami lebih dahulu tugas atau perannya.

OCB berkaitan dengan kegiatan dan perilaku yang diinginkan karyawan dari pemimpin untuk mencapai sasaran dan tujuan bersama (Khan, et.al., 2020). Karena, OCB merupakan kontribusi yang diberikan sebagai bentuk kepuasan kerja dan keadilan yang dirasakan serta bersifat informal (Organ, 2018). OCB merupakan perilaku inisiatif individual karyawan tanpa adanya kaitan dengan *reward* atau *punishment* dari perusahaan. Artinya, perilaku tersebut bukanlah termasuk didalam deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. Peran ekstra ini dilakukan sebagai bentuk pengabdian dari kepuasan yang telah didapatkan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

OCB merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi (Purwanto, et.al., 2021). Karena, OCB sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan. (Yu, et.al.,2021). Apalagi, jika Perilaku OCB dapat secara masif dimiliki sebagian besar karyawan tidak hanya beberapa orang.

2.3.2. Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

A. Menurut Luthans

Menurut (Luthans, 2006) dalam (Pio & Tampi, 2018) OCB terdiri dari lima dimensi:

1. *Altruism* (Membantu Meringankan Pekerjaan)

Perilaku untuk meringankan tugas yang menjadi kewajiban individu lain dalam satu organisasi yang dilakukan secara sukarela tanpa ada paksaan baik dari pihak perusahaan atau individu tersebut. Perilaku meringankan tugas karyawan lain ini biasanya dilakukan karena karyawan tersebut tidak masuk atau cuti, pekerjaannya yang overload, belum memiliki pengalaman yang cukup, atau sifat *volunter* karyawan yang ingin membantu tersebut.

2. *Courtesy* (membantu mencegah timbulnya masalah)

Memelihara hubungan baik dengan karyawan lain seperti dalam hal komunikasi, perilaku sehari-hari dan lain-lain. Upaya ini dilakukan agar terhindar dari permasalahan interpersonal yang mungkin terjadi. Karyawan dengan dimensi seperti ini adalah karyawan yang menghargai dan memperhatikan karyawan lain.

3. *Sportsmanship* (toleransi pada situasi yang kurang ideal)

Toleransi terhadap kondisi yang kurang ideal dalam perusahaan yang tidak diikuti dengan mengeluh dan mengumpat baik secara langsung ataupun tidak langsung. Indikasi dari dimensi ini dapat dilihat dari karyawan tidak mengeluh terkait segala sesuatu dan tidak melebih-lebihkan permasalahan di luar proporsinya.

4. *Civic virtue* (terlibat dalam kegiatan organisasi)

Dimensi *civic virtue* merupakan keterlibatan secara aktif karyawan terhadap program-program perusahaan dan peduli keberlangsungan hidup perusahaan. Kontribusi aktif karyawan tersebut dapat berupa merekomendasikan yang dapat dilakukan untuk perbaikan perusahaan dan membantu untuk membangun kebersamaan diantara karyawan.

5. *Conscientiousness* (melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi)

Dimensi ini berkaitan dengan perilaku karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan penuh tanggung jawab. Bahkan, kontribusi yang diberikan lebih besar dari yang diharapkan perusahaan. Perilaku yang menjadi indikasi dari dimensi ini seperti hadir tepat

waktu, terperinci, dan mengerjakan hal hal secara umum melebihi yang diharapkan.

B. Menurut Podsakoff

Menurut Podsakoff, et. al (2006) OCB memiliki 7 dimensi, yaitu:

1. *Helping Behavior* (Perilaku Membantu)

Dimensi ini yaitu perilaku yang dilakukan sukarela agar karyawan lain terhindar masalah terkait pekerjaannya.

2. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sportmanship dimensi dengan sikap untuk mentoleransi ketidaknyamanan dan mempertahankan perilaku positif.

3. *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Dimensi ini memiliki kecenderungan perilaku untuk menyebarkan kehendak baik dan menjaga tujuan organisasi.

4. *Organizational Compliance* (Pemenuhan Ketentuan Organisasi)

Dimensi ini berkaitan tentang ketaatan sebuah organisasi untuk memenuhi aturan dan prosedur organisasi dan dedikasi.

5. *Individual Initiative* (Inisiatif)

Dimensi *individual initiative* yaitu, peran ekstra untuk melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaannya secara sukarela.

6. *Civic Virtue* (Keterlibatan Secara Umum)

Dimensi yang menunjukkan level yang tinggi untuk organisasi secara keseluruhan baik dari segi ketertarikan atau komitmen.

7. *Self Development* (Pengembangan Diri)

Dimensi *self development* berkaitan perilaku karyawan untuk terlibat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan secara sukarela.

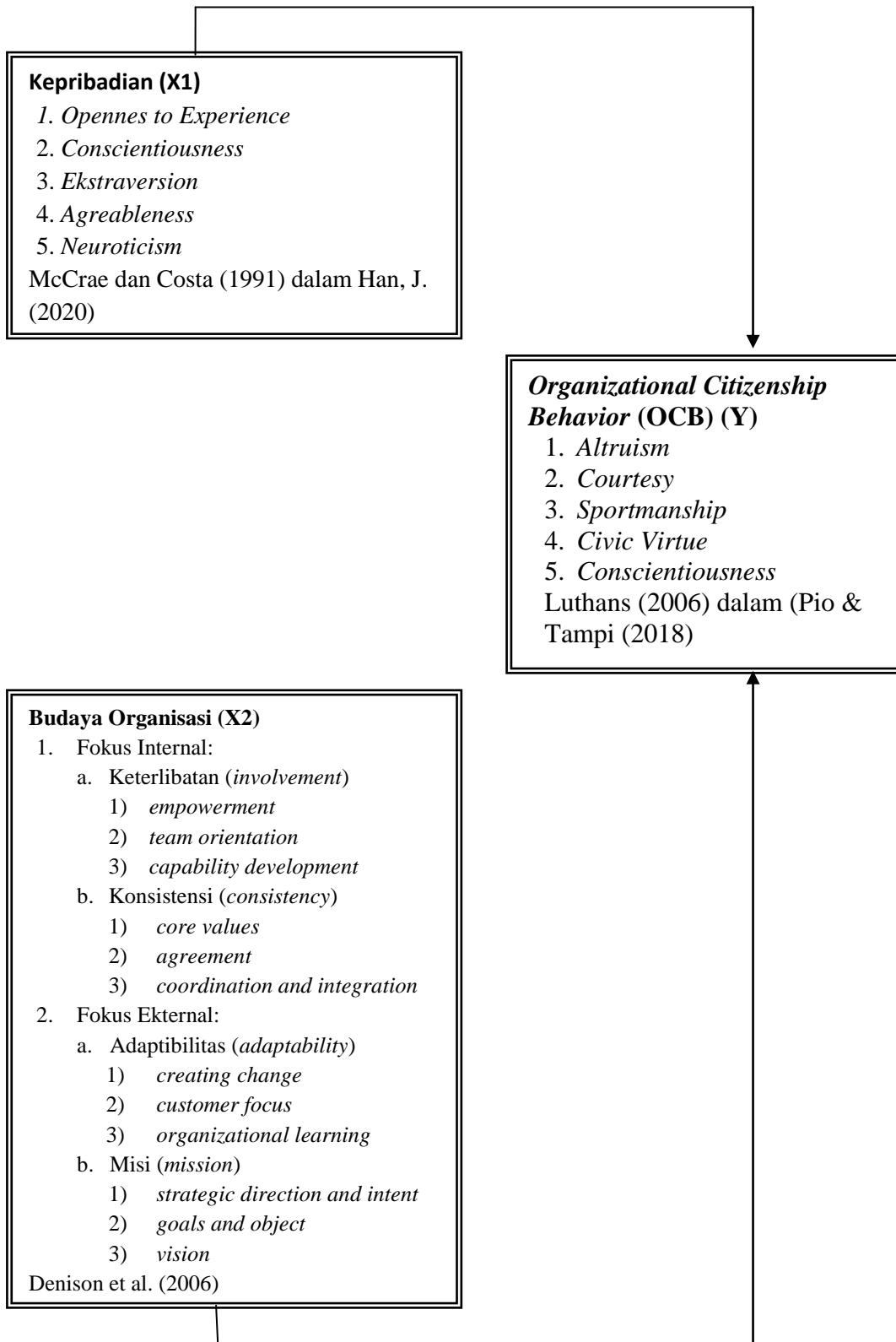
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Singh, et.al (2019)	<i>Effect of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior of Private Bank Employees</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat indikator kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan indikator <i>neurotism</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan.
2.	Pletzer, et.al (2021)	<i>Hexaco Personality and Organizational Citizenship Behavior: A Domain- and Facet Level Meta Analysis</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hanya indikator <i>conscientiousness, agreeableness, openness to experience, ekstraversi</i> yang berpengaruh positif dan signifikan
3.	Ameer (2017)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4.	Moshi (2020)	<i>Influence of Organizational Culture on Employees Performance at The High Court of Tanzania</i>	Hasil penelitian menunjukkan indikator keterlibatan memiliki hubungan positif, indikator konsistensi memiliki hubungan positif sedikit lebih kuat, indikator adaptasi memiliki hubungan positif sedikit lebih lemah dan indikator misi memiliki hubungan positif yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan.
5.	Denison, et al (2006)	<i>Diagnosing Organizational Cultures: Validating a model and method</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya dengan efektifitas organisasi, ini menggambarkan hubungan substansial antara budaya dengan kinerja organisasi.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara berdasarkan beberapa referensi yang sejenis dengan yang diduga dan diperlukan pembuktian terkait kebenarannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Singh et.al (2019) menghasilkan empat indikator kepribadian yang memiliki pengaruh positif dan signifikan pada OCB, sedangkan indikator *neurotism* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. senada, dari hasil penelitian Pletzer et.al (2021) mengungkapkan hanya ditemukan indikator *conscientiousness*, *aggreableness*, *openness to experience*, *ektraversion* yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian Ameer (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja dan OCB. Sedangkan, berdasarkan penelitian Moshi (2020) terkait budaya organisasi terhadap kinerja ditemukan bahwa indikator keterlibatan terdapat hubungan positif, indikator konsistensi terdapat hubungan positif yang sedikit lebih kuat, indikator adaptasi terdapat hubungan positif yang sedikit lebih lemah dan indikator misi terdapat hubungan positif yang sangat lemah kepada kinerja karyawan.

Dengan dasar hasil penelitian terdahulu tersebut, maka penulis berhipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung.
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil sampel dari karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung. Objek penelitian ini difokuskan pada kepribadian, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal. Menurut Sekaran & Bougie (2017) penelitian kausal merupakan penelitian dengan tujuan menguji apakah sebuah variabel mampu merubah variabel lain atau tidak, sehingga dapat menjelaskan satu atau lebih banyak faktor yang menyebabkan masalah. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang merupakan variabel mempengaruhi, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada objek penelitian dan wawancara kepada pimpinan yayasan. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data Kualitatif, memiliki sifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin cukup beragam. Hal ini dikarenakan karyawan yang terlibat dalam penelitian memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat.

- b. Data Kuantitatif, memiliki sifat terstruktur sehingga lebih mudah untuk dibaca peneliti. Data kuantitatif merupakan data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung. Jenis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari karyawan yang bekerja PT Bintang Motor Group Area Lampung, sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari website, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediannya, yaitu:

- a. Data Internal, yaitu bersifat internal data yang didapatkan dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip PT Bintang Motor Group Area Lampung.
- b. Data Eksternal, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain diluar objek penelitian, seperti data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, karyawan, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan penelitian skripsi. Terdapat tiga metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) kuesioner adalah wawancara secara tidak langsung, pengumpulan data diperoleh melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirim atau diberikan langsung kepada responden. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan secara tertulis yang sebelumnya

sudah dirumuskan oleh peneliti dan yang akan dijawab oleh responden. Mekanisme pengumpulan data melalui kuesioner merupakan pengumpulana data yang efisien, karena dikirim melalui surat atau disebarakan dengan cara pengisian secara *online*. Pada penelirian ini pengukuran dilakukan menggunakan Skala *Likert*, dimana skor setiap jawaban responden, yaitu: Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.5. Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2018:117). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung yang berjumlah 175 orang.

3.5.2. Sampel

Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Sedangkan, untuk Menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada rumus Slovin (Sevilla et. al., 2007) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Penelitian ini menggunakan batas toleransi kesalahan sebesar 5% dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, semakin sedikit sampel yang digunakan maka semakin besar potensi tingkat kesalahan. Jumlah populasi yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah 175 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175 \times 5\%^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{175}{1 + 0,4375}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$$n = 121,74$$

$$n = 122$$

Berdasarkan perhitungan sampel yang dilakukan diatas, maka total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 122 responden.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Definisi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah pengaruh kepribadian (X1) dan budaya organisasi (X2).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior* (Y).

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan

bagaimana caranya mengukur variabel. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Skala Pengukuran
Kepribadian (X1)	<p>Kepribadian didefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan, dan tindakan. bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja.</p> <p>(McCrae dan Costa, 1991) dalam Han (2020)</p>	<p>1. Keterbukaan Terhadap Hal-hal Baru (<i>Oppennes to Experience</i>)</p> <p>2. Sifat Berhati-hati (<i>Conscientiousness</i>)</p> <p>3. Ekstraversi (<i>Ekstraversion</i>)</p> <p>4. Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (<i>Agreeableness</i>)</p> <p>5. Neurotisme (<i>Neuroticism</i>)</p>	<p>Skala Likert (STS, TS, N, S, ST).</p>

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X2)	budaya organisasi adalah sebuah model yang berorientasi bagaimana karyawan dapat memahami visi misi mereka, kemudian melihat nilai-nilai, proses, dan sistem serta tujuan organisasi sesuai dengan visi misi mereka, sehingga mereka turut aktif menggerakkan organisasi serta mencapai tujuannya. (Denison, et al., 2006)	<p>1. Fokus Internal:</p> <p>a. Keterlibatan (<i>Involvement</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan (<i>Empowerment</i>) • Kerja Tim (<i>Team Orientation</i>) • Kemampuan Berkembang (<i>Capability Development</i>) <p>b. Konsistensi (<i>Concistency</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai Inti (<i>Core Value</i>) • Persetujuan (<i>Agreement</i>) • Koordinasi dan Integrasi (<i>Coordination and Integration</i>) <p>2. Fokus Eksternal:</p> <p>a. Adaptibilitas (<i>Adaptability</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perubahan (<i>Creating Change</i>) 	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST).

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
		<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Pelanggan <i>(Customer Focus)</i> • Pembelajaran Organisasi <i>(Organizational Learning)</i> <p>b. Misi <i>(Mission)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Startegi yang terarah dan tetap <i>(Strategic Direction and Intent)</i> • Tujuan dan Objektif <i>(Goals and Objective)</i> • Visi <i>(Vision)</i> 	

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Perilaku yang bersifat sukarela yang secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi-fungsi organisasi dengan efektif dan efisien (Organ, et al, 2006)	1. Perilaku membantu meringankan pekerjaan (<i>Altruism</i>) 2. Membantu mencegah Timbulnya Masalah (<i>Courtesy</i>) 3. Toleransi pada situasi yang kurang ideal (<i>Sportmanship</i>) 4. Terlibat dalam Kegiatan Organisasi (<i>Civic Virtue</i>) 5. Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi (<i>Conscientiousness</i>)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST).

3.7. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan alat ukur yang digunakan dalam instrumen daftar pertanyaan. Dengan kata lain indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi pearson. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Teknik uji validitas yang digunakan adalah teknik analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 26. Analisis faktor yang digunakan yaitu, *Kaiser-Mayer-Okin Measure of*

Sampling Adequacy (KMO-MSA) dengan ketentuan nilai KMO dan *loading factor* melebihi 0,5, sehingga proses analisis dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) menyatakan bahwa kuesioner dikategorikan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten antar waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dengan menggunakan fasilitas cronbach alpha, dengan ketentuan nilai *Croanbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6. Berikut daftar kategorisasi realibilitas dengan daftar besaran nilai koefisien r :

Tabel 3.2
Nilai r *Croanbach's Alpha*

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel dapat dipahami apabila nilai *Croanbach's Alpha* diantara 0,8000 – 1,0000 maka termasuk reliabilitas dengan kriteria sangat tinggi, jika nilai *Croanbach's Alpha* diantara 0,6000 – 0,7999 maka memiliki kriteria reliabilitas yang tinggi, jika nilai *Croanbach's Alpha* diantara 0,4000 – 0,5999 maka reliabilitas termasuk kriteria cukup atau sedang, dan apabila nilai *Croanbach's Alpha* diantara 0,2000 – 0,3999 maka tergolong dengan kriteria rendah, serta apabila nilai *Croanbach's Alpha* diantara 0,0000 – 0,1999 maka termasuk dengan kriteria sangat rendah.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya serta variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov

Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau $0,5$ maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% , dengan bentuk pengujian hipotesis dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018:97) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi sumbangan variabel independen yaitu pengaruh kepribadian (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variasi naik turunnya variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y) dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3.9. Analisis Data

Data kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Penerapan metode dalam regresi linear sederhana yaitu, terdiri dari lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat (Siregar, 2017, p.301). perhitungan yang dihasilkan pada uji regresi linier

sederhana akan menggambarkan apakah variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat seperti pada hipotesis.

Rumus Regresi Linier Sederhana

$$Y = \alpha + bX_i + et$$

Keterangan:

- Y : Variabel Terikat / *Organizational Citizenship Behavior*
- X_i : Variabel Bebas / Kepribadian & Budaya Organisasi
- b : Nilai variabel
- α : Nilai Konstanta
- et : Error Term

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya didukung dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung. Hal ini menunjukkan semakin baik kepribadian yang ditampilkan karyawan saat bekerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan memberikan perilaku OCB terhadap perusahaan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT Bintang Motor Group Area Lampung. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka semakin besar kemungkinan karyawan memberikan perilaku OCB terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan dan memperhatikan rata-rata nilai terendah tanggapan jawaban responden terhadap variabel kepribadian, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, menjadikan peneliti menyimpulkan saran, diantaranya:

1. Kepribadian memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi karyawan dalam bekerja, maka sangat penting untuk menjaga dan mengelola kepribadian karyawan agar bertindak profesional dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban dirinya. Sehingga, dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, selain tercapainya kinerja yang diharapkan tetapi juga dapat meningkatkan potensi memberikan peran ekstra atau perilaku OCB untuk mencapai target PT Bintang Motor Group Area Lampung secara umum.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan bagi karyawan dalam bekerja, sehingga penting untuk memperhatikan nilai-nilai dan budaya perusahaan. salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendukung budaya organisasi perusahaan yang baik adalah melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi sebagai langkah solutif untuk menyelesaikan permasalahan yang bervariasi. Sehingga, PT Bintang Motor Group Area Lampung dapat terus bertahan ditengah persaingan dan tantangan yang ada.
3. Pimpinan perusahaan PT Bintang Motor Group Area Lampung untuk melihat apakah karyawan telah memberikan perilaku OCB atau tidak, penting juga untuk membuat deskripsi pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan terhadap konsumen serta pelayanan lainnya. Sehingga, kontribusi yang diberikan karyawan dapat terlihat apakah memberikan peran ekstra atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameer, N. (2017). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *International Journal of Business and Administrative Studies*, 3(5). <https://doi.org/10.20469/ijbas.3.10004-5>
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). *Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). *Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator*. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Denison, D., Janovics, J., & Young, J. (2006). *Diagnosing Organizational Cultures : Validating a Model and Method*. *Measurement*, 304(January), 1–36. http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_Vailidity.pdf
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Han, J. H. (2020). *The effects of personality traits on subjective well-being and behavioral intention associated with serious leisure experiences*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 167–176. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.167>
- Hashim, A., Mustapha, N. H., Malek, M. C., & Shaedin, A. F. (2017). *The Relationship between Big Five Personality and Organizational Citizenship Behavior*. *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah 2017 (ICoMM 2017)*, 4(January), 320–340. <http://conference.kuis.edu.my/icomm/4th/e proceedings/IC 029.pdf>
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan Personality Inventory manual (3rd ed.)*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.

- Karwiana, I. G. P. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). *The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kholisah, I. N., Sampeadi, S., & Apriono, M. (2020). *The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior Mediated by Organizational Commitment on the Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 72. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i1.10963>
- Luu, T. T. (2018). *Service-oriented high-performance work systems and service oriented behaviours in public organizations: the mediating role of work engagement. Public Management Review*, 21(6), 789–816. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1526314>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in the company. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Moshi, T. M. (2020). *Influence of Organization Culture on Employees Performance at The High Court of Tanzania.* (Disertasi Magister, Mzumbe University, 2020) Diakses dari http://scholar.mzumbe.ac.tz/bitstream/handle/11192/4733/MBA-CM-DCC_Jesca%20Moshi_2020.pdf?sequence=1
- Nasiatin, T., Sumartini, R., & Purwanto, A. (2020). *European Journal of Molecular & Clinical Medicine Effect Of Knowlegde Sharing, Leader Member Change, Organizational Citizenship Behaviour To Hospitals Performance*. 07(07).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA : Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. (2018). *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 80(November 2017), 17–18. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->

- Pio, R., & Tampi, J. (2018). *The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life , Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior (Study On Nursing Staff Of Private Hospital In North Sulawesi)*. *Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767.
- Podsakoff, P. M., dkk, (2006). *Organizational Citizenship Behavior : A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestion For Future Research*. Sage Publication.
- Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2021). *HEXACO Personality and Organizational Citizenship Behavior: A Domain- and Facet-Level Meta-Analysis*. *Human Performance*, 34(2), 126–147.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1891072>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). *Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v9i1.1801>
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). *Exploring Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Higher Education: the Mediating Roles of Job Involvement*. *Journal of Physics: Conference Series*, 1471(1).
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, M dan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. PT Pustaka LP3ES. Jakarta
- Sekaran, U., & Bougie, R.. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Setiawan, A. & Ribhan. (2022). *Pengaruh Sikap pada Media Pembelajaran Daring dan Etos Kerja Terhadap Kinerja*. *E-Journal Field of Economics, Business, and Entrepreneurship (EFEBE)*, 1(4), 353-365.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Singh, G., Kumar, S., & Ahlawat, P. (2019). *Effects of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior of Private Bank Employees*. *IJMRS's International Journal of Management Sciences*, 07(01), 1–9.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (1st ed.). Kencana.

- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). *Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management*. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Intelegensia Media.
- Suwibawa, A., Agung, A. A. P., & Sapta, I. K. S. (2018). *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)*. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20997–21013. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Udin, U., & Yuniawan, A. (2020). *Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781–790. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.781>
- Vossen, J., & Hofmans, J. (2021). *Relating within-person personality variability to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: A resource-based perspective*. *European Journal of Personality*, 35(4), 450–465. <https://doi.org/10.1177/08902070211005623>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). *Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Organizational Culture, Organizational Justice, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.a1123.095120>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). *Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification*. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>