

ABSTRAKS

Permasalahan dalam penelitian ini adalah perilaku ekstra peran (OCB) dari masing-masing karyawan pada BPJS Ketengakerjaan dapat dikatakan semakin rendah. Serta terdapat kesenjangan penelitian antara pengaruh variabel kepribadian terhadap perilaku ekstra peran (OCB), sehingga ditambahkan *affective commitment*, *continuance commitment* sebagai variabel intervening serta satu variabel *moderating* yaitu *Organizational Culture*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel kepribadian terhadap *affective commitment*. Pengaruh variabel kepribadian terhadap *continuance commitment*. Pengaruh variabel kepribadian, *affective commitment* dan *continuance commitment* terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta mendeskripsikan dan menganalisis variabel pengaruh variabel *Organizational Culture* dalam memediasi pengaruh antara kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *explanatory research*, dengan populasi seluruh karyawan pada BPJS Ketengakerjaan, Semarang pada periode Tahun 2017. Sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan pada BPJS Ketengakerjaan Semarang. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dua tahap dan analisis regresi moderating (MRA).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepribadian SDM berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. Kepribadian SDM tidak berpengaruh terhadap *Continuance Commitment*. Kepribadian SDM berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Continuance Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Organizational Culture* dapat memperlemah pengaruh dari kepribadian SDM terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : Kepribadian SDM, *affective commitment*, *Continuance Commitment*, *Organizational Culture* dan *organizational citizenship behavior*

INTISARI

Studi Niehoff, P. Brian dan Robert H. Moorman (1993) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif karyawan, dimana ia bersedia untuk melakukan kegiatan di luar deskripsi pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan yang didasari atas keinginan individu dan merupakan suatu hasil dari rasa puas ataupun komitmen karyawan terhadap perusahaannya. dengan adanya perilaku *extra-role* di antara karyawan efektivitas perusahaan akan meningkat. Perusahaan ataupun manajer dapat menghemat beberapa sumber daya yang telah dialokasikan sebelumnya apabila perilaku *extra-role* di antara karyawan berjalan dengan baik. Terlebih lagi pada organisasi atau badan yang berbasis jasa jaminan sosial, salah satunya adalah BPJS Ketenagakerjaan.

Namun pengembangan jasa jaminan sosial tersebut tidak sejalan dengan peran dari karyawan BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri. Hal ini diunjukkan dengan prosentase karyawan yang lembur mengalami penurunan yang signifikan dari batas Standar Penilaian Minimal (SPM) yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu masih terdapat perilaku kurang baik yang dilakukan karyawan diantaranya seperti kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan karyawan di luar ataupun rendahnya perilaku kesediaan memantu rekan kerja yang mendapat beban kerja lebih.

Selain itu juga terdapat konsolidasi hasil dari penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku peran ekstra yaitu variabel kepribadian. Seperti penelitian yang dilakukan Yutaka, (2015), Omer, (2013). Chang, (2010) dan Sambung (2014) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB yaitu perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya, namun Organ (1990) berpendapat bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I (perilaku menolong sesama individu), perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2014) kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB. Oleh karena itu dalam penelitian ini menambahkan dua variabel *intervening* yaitu *affective commitment* dan *continuance commitment*, serta satu variabel *moderating* yaitu *Organizational Culture* yang diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian tersebut.

Hipotesis yang dibangun dalam menjawab pertanyaan penelitian sementara yaitu semakin baik kepribadian SDM, maka semakin meningkat *affective commitment*. Semakin baik kepribadian SDM, maka semakin meningkat

continuance commitment. Semakin baik kepribadian SDM, maka semakin meningkat *organizational citizenship behavior*. Semakin meningkat *affective commitment*, maka *organizational citizenship behavior* juga semakin meningkat. Semakin meningkat *Continuance commitment*, maka *organizational citizenship behavior* juga semakin meningkat. Semakin baik *organizational culture* maka semakin kuat pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *explanatory research*. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan atau pengaruh variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uraiannya mengandung deskriptif. (Effendi, 2010). Dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dua tahap dan analisis regresi moderasi (MRA). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPJS Ketengakerjaan, Semarang pada periode Tahun 2017, dengan jumlah sampel 100 karyawan pada BPJS Ketengakerjaan Semarang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan pengujian hipotesis maupun pengujian mediasi, maka diperoleh temuan hasil penelitian bahwa variabel kepribadian SDM berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. Kepribadian SDM tidak berpengaruh terhadap *Continuance Commitment*. Kepribadian SDM berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Continuance Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Organizational Culture* dapat memperlemah pengaruh dari kepribadian SDM terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan pengujian efek mediasi 1 dan 2 mendapatkan hasil jika *Affective commitment* mampu memediasi pengaruh antara Kepribadian SDM terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan *Continuance Commitment* tidak mampu memediasi antara Kepribadian SDM terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun pengaruh langsung variabel Kepribadian SDM terhadap *Organizational Citizenship Behavior* lebih kuat dibandingkan melalui variabel mediasi.