



Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepribadian dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel King'n Garden Kota Bima

Sulaimiah

Universitas Mataram, Indonesia
E-mail: sulaimiahmia65@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-05 Keywords: <i>Perceived Organization Support;</i> <i>Personality;</i> <i>Commitment;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	This study aims to test and determine the effect of Perceived Organization Support, personality, work commitment partially has an influence on Organizational Citizenship Behavior at King'S Garden hotel, Bima City. The population of this study were 55 employees who worked. The research was conducted using the census method. The data analysis method used is multiple linear regression which was previously tested by questionnaires both validity tests, realibility tests and classical assumption tests. The results showed that Perceived Organization Support, personality and work commitment had a significant effect partially on employee Organizational Citizenship Behavior at King'n Garden Hotel, Bima City. The implication of this research is the need for development and improvement of human resources through Perceived Organizational Support, personality formation and building employee work commitment aimed at the progress of the hotel.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-05 Kata kunci: <i>Perceived Organization Support;</i> <i>Kepribadian;</i> <i>Komitmen;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh <i>Perceived Organization Support</i> , kepribadian, komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada hotel King'S Garden Kota Bima. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja yang berjumlah 55 orang. Penelitian di lakukan dengan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang sebelumnya di uji kuisisioner baik uji validitas, uji realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organization Support, kepribadian dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan pada Hotel King.n Garden Kota Bima. Implikasi dari penelitian ini, perlunya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia melalui <i>Perceived Organizational Support</i> , pembentukan kepribadian dan membangun komitmen kerja karyawan yang bertujuan untuk kemajuan hotel.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang semakin pesat dan persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan performa di semua bidang, termasuk sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peran penting dalam menjalankan segala kegiatan perusahaan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan SDM adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Moorhead & Griffin (2013:78) OCB adalah perilaku individu yang memberikan kontribusi keseluruhan positif kepada organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepribadian, komitmen kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS). Menurut (Rivai & Mulyadi, 2013:234) kepribadian adalah

himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Kepribadian merujuk pada kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas pada individu. *Perceived Organizational Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai organisasi memiliki kepedulian terhadap kontribusi para karyawan dalam kemajuan organisasi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2008). Ketika POS tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku OCB, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.

Belum tercapainya efektifitas organisasi serta belum sepenuhnya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi oleh komitmen kerja. Menurut Drever (dalam Adha & Ibrahim, 2013) bahwa komitmen adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau

grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Perusahaan dapat mempengaruhi rasa komitmen kerja karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiw, 2012).

Studi ini dilakukan di Hotel King's Garden, Kota Bima, yang memiliki 40 karyawan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa ada keluhan terkait kurangnya tanggung jawab sebagai anggota organisasi dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, yang merupakan indikator OCB. Karyawan juga merasa kurang dihargai oleh pimpinan, serta mengeluhkan kondisi kerja yang kurang memadai, seperti peralatan yang terbatas dan beban kerja yang tinggi, yang mempengaruhi stabilitas emosi dan motivasi kerja.

Dari segi *Perceived Organizational Support* karyawan mengungkapkan bahwa pimpinan kurang penghargaan organisasi terhadap karyawan yang berprestasi, kondisi kerja yang tidak semua peralatan yang terbatas. Disisi lain karyawan mengungkapkan kuantitas pekerjaan yang banyak dan waktu kerja yang lama terkadang menyebabkan stabilitas emosi (*emotional stability*) sering menjadi permasalahan untuk fokus dalam bekerja, pekerjaan terasa kurang optimal apabila dikerjakan ketika emosi kurang baik dan mengacu pada tingkat keseriusan dan kesadaran bekerja yang menurun, mengakibatkan perasaan jenuh dan malas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepribadian, dan komitmen Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada hotel King's Garden, Kota Bima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Perceived Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan pengaruh variabel kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Hotel King'S Garden Kota Bima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan perilaku OCB, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar yang kompetitif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antara *Perceived Organizational Support*, kepribadian, dan komitmen kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Hotel King's Garden di Kota Bima. Rancangan penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan hotel yang berjumlah 55 orang sebagai sampel dengan metode random sampling. Sumber data penelitian berasal dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstandarisasi, yang dilengkapi dengan wawancara dan dokumentasi untuk memperkaya data. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang sebelumnya di uji kuisisioner baik uji validitas, uji realibilitas serta uji asumsi klasik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini adalah para karyawan pada hotel King'S Garden, Kota Bima, yang berjumlah 40 orang. Dilihat berdasarkan jenis kelamin jumlah karyawan laki - laki memiliki jumlah lebih banyak yaitu 21 orang (53 %) dibandingkan jumlah karyawan perempuan yaitu 19 orang (47 %). Jika ditinjau berdasarkan umur, jumlah karyawan terbanyak adalah dengan rentang usia 26 - 30 berjumlah 17 orang (30.91%) (Tabel 1). Dari hasil pengumpulan data primer, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 43 orang memiliki jenjang pendidikan S1 (Tabel 2). Sebanyak 54 orang karyawan dan 1 General Manajer yang dijadikan sebagai responden, yang terbanyak adalah Karyawan dengan kelompok masa kerja > 20 tahun yaitu sebesar 41.81%, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur pada Hotel King's Garden Kota Bima

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	26-30	17	30.91%
2	31-35	8	14.55%
3	36-40	15	27.27%
4	41-45	12	21.81%
5	>45	3	5.45%
	Total	55	100%

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan pada Hotel King's Garden kota Bima

No. Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 SMA	7	12.7%
2 S1	43	78.2%
3 S2	5	9.1%
Total	55	100

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Hotel King s Garden kota

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5	3	5.4%
2	6-10	10	18.18%
3	11-15	5	9.1%
4	16-20	4	7.2%
5	>20	23	41.81%
Total		55	100

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukan bahwa item pernyataan masing-masing variabel menghasilkan nilai validitas yang berbeda-beda untuk tiap item pernyataannya, akan tetapi, dengan diperolehnya nilai r tabel maka dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan di kuesioner dari masing masing variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain melakukan uji validitas instrumen, dilakukan pula uji reliabilitas instrumen. Hasil uji realibilitas instrumen penelitian dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel lebih besar dari nilai alpha croanbach (>0.6) yang berarti semua item pernyataan di masing-masing variable dinyatakan reliabel. Hal ini berarti, seluruh item pernyataan masing-masing variabel bisa dipercaya untuk mengukur setiap variabel pada penelitian ini.

Untuk mengetahui hasil penelitian harus terlebih dahulu mendeskripsikan nilai masing-masing variabel penelitian.

1. Distribusi jawaban responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 4. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y.1	0	4	11	18	21	191	3.54	Tinggi
Y.2	0	5	20	21	8	192	3.56	Tinggi
Y.3	0	1	15	27	11	181	3.35	Tinggi
Y.4	0	6	28	12	8	180	3.33	Cukup Tinggi
Y.5	0	4	11	19	20	189	3.50	Tinggi
Y.6	0	3	11	27	13	183	3.39	Cukup Tinggi
Y.7	0	1	15	25	13	186	3.44	Tinggi
Y.8	0	6	18	21	9	188	3.48	Tinggi
Y.9	0	8	17	21	9	187	3.46	Tinggi
Y.10	0	7	19	18	11	198	3.69	Tinggi
Rata-Rata							3.47	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang ditanggapi atas *organizational citizenship behavior*nya, diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3,47 yang memiliki kategori tinggi, karena nilai 3,47 berada pada skala interval 3,4 - < 4,2 yang menunjukkan kriteria jawaban tinggi. Hal ini berti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Garuda Indonesia cabang Mataram adalah tinggi.

2. Distribusi tanggapan responden terhadap variable (X1)

Tabel 5. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap *Perceived Organizational Support* Variabel (X1)

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	0	1	5	26	22	193	3.57	Efektif
X1.2	0	0	8	19	27	189	3.50	Efektif
X1.3	0	0	3	25	26	200	3.70	Efektif
X1.4	0	2	2	27	23	192	3.56	Efektif
X1.5	0	0	28	19	7	194	3.59	Efektif
X1.6	0	1	5	26	22	179	3.31	Cukup Efektif
X1.7	0	0	7	20	27	193	3.57	Efektif
X1.8	0	0	3	27	24	188	3.48	Efektif
X1.9	0	2	2	27	23	186	3.44	Efektif
X1.10	0	5	23	19	7	199	3.69	Efektif
Rata-Rata							3.54	Efektif

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang memiliki tanggapan atas *Perceived Organizational Support* (X1), diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3.54 yang memiliki kategori baik, karena 3.54 berada pada skala interval skala likert 3,4 - < 4,2 yang menunjukkan kriteria jawaban baik. Hal ini berarti bahwa *Perceived Organizational Support* yang dirasakan sudah baik bagi Karyawan.

3. Distribusi tanggapan responden terhadap variable kepriadian (X2)

Tabel 6. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepribadian (X2)

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	4	13	16	21	189	3.50	Baik
X2.2	0	5	18	15	16	192	3.56	Baik
X2.3	0	4	14	17	19	192	3.56	Baik
X2.4	0	1	18	24	11	186	3.44	Baik
X2.5	0	11	16	20	7	187	3.46	Baik
X2.6	0	8	14	24	8	190	3.52	Baik
X2.7	0	7	18	14	15	196	3.63	Baik
X2.8	0	9	14	25	6	195	3.61	Baik
X2.9	0	7	16	14	17	197	3.65	Baik
X2.10	0	4	18	23	9	212	3.93	Baik
Rata-Rata							3.59	Baik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang memiliki tanggapan atas indikator kepribadian, diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3.59 yang memiliki kategori layak, karena nilai 3.59 berada pada skala interval skla likert 3,4 - < 4,2 yang menunjukkan kriteria layak.

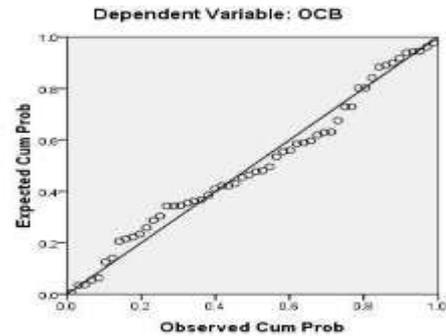
4. Distribusi jawaban responden terhadap variabel Komitmen kerja (X3)

Tabel 7. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen (X3)

Indikator	Skor Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
X3.1	0	4	13	16	21	194	3.59	Setia
X3.2	0	5	18	15	16	184	3.41	Setia
X3.3	0	4	14	17	19	186	3.44	Setia
X3.4	0	1	18	24	11	171	3.17	Cukup Setia
X3.5	0	11	16	20	7	186	3.44	Setia
X3.6	0	8	14	24	8	175	3.24	Cukup Setia
X3.7	0	7	18	14	15	179	3.31	Cukup Setia
X3.8	0	9	14	25	6	165	3.06	Cukup Setia
X3.9	0	7	16	14	17	181	3.35	Cukup Setia
X3.10	0	4	18	23	9	176	3.26	Cukup Setia
Rata-Rata							3.33	Cukup Setia

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang ditanggapi atas loyaitas kerja, diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3,33 yang memiliki kategori tinggi, karena nilai 3,33 berada pada skala interval 3,4 - < 4,2 yang menunjukkan 5riteria jawaban tinggi. Hal ini berarti bahwa komitmen karyawan PT. Garuda Indonesia cabang Mataram adalah cukup setia.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



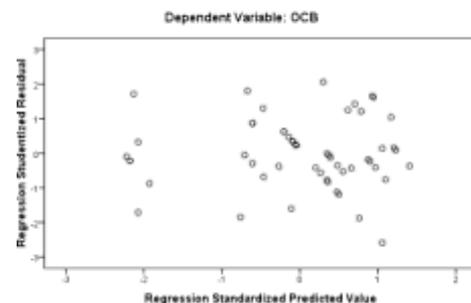
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil kurva probability plot pada Gambar 1. memperlihatkan bahwa titik- titik pada grafik terlihat mengikuti garis diagonal. Sehingga berdasarkan kurva normal probability plot, data yang digunakan berdistribusi dengan normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menunjukkan apakah terjadi hubungan diantara variabel independent. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel-variabel independen bebas dari multikolinieritas dan lolos dari uji asumsi klasik. Hal ini ditunjukkan dari masing-masing variabel berada di atas *tolerance value* dan nilai VIF berada di bawah 10.

Uji heterokedastisitas atau dengan nama lain uji homogenitas dilakukan untuk menjamin sampel yang digunakan dalam penelitian diambil dari populasi yang bersifat homogen. Grafik *scatterplots* memperlihatkan bahwa titik-titik pada pada grafik tidak memperlihatkan membentuk pola tertentu. Dimana titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi yang bersifat homogen (Gambar 2.).

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Berganda dengan Model Summary

Model	R Square
1	.868

Berdasarkan tabel diatas tentang koefisien determinasi berganda, didapatkan nilai R Square sebesar 0.868 atau 86,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian Kepemimpinan, kepribadian dan loyalitas kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 86,8%. Sedangkan sisanya yaitu 13,2% dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.080	2.108		.512	.611
	Pos	.331	.096	.340	3.454	.001
	Kepribadian	.433	.073	.522	5.915	.000
	Komitmen Kerja	.192	.076	.169	2.538	.014

1. Konstanta (α) = 1.080

Nilai Konstanta 1.080 menunjukkan bahwa jika variabel bebas X1, X2 dan X3 tidak mengalami perubahan atau dianggap tetap, maka *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat (Y) akan memiliki nilai sebesar 1.080.

2. Koefisien b1 = 0.331

Nilai koefisien b1 sebesar 0.331 menunjukkan bahwa apabila variabel *Perceived Organizational Support /POS* (X1) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.331 (33,1%) satu-satuan dengan syarat variabel lain bernilai nol atau tetap. Nilai b1 bernilai positif berarti variabel X1 dapat menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* sejumlah besaran nilai koefisiennya.

3. Koefisien b2 = 0.433

Nilai koefisien b2 sebesar 0.433 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepribadian (X2) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.433 (43,3%) satu satuan dengan syarat variabel lain bernilai nol atau tetap. Nilai b2 bernilai positif berarti variabel X1 dapat menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* sejumlah besaran nilai koefisiennya.

4. Koefisien b3 = 0.192

Nilai koefisien b3 sebesar 0.192 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen Kerja (X3) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.192 (19,2%) satu satuan dengan syarat variabel lain bernilai nol atau tetap. Nilai b3 bernilai positif berarti variabel X1 dapat menaikkan *Organizational Citizenship Behavior* sejumlah besaran nilai koefisiennya.

B. Pembahasan

Berdasarkan beberapa hasil uji sampel yang telah dilakukan seperti regresi liner berganda, uji simultan, uji parsial serta koefisien determinan yang kemudian dapat diinterpretasikan dari beberapa hasil uji sampel tersebut. Berikut adalah interpretasi berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan:

1. Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepribadian Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Secara Parsial

Uji parsial adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya masing-masing pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis 2 yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Organizational Citizenship Behavior

Uji hipotesis secara parsial pada hipotesis 2 yaitu untuk melihat pengaruh signifikan antara variabel independen *Perceived Organizational Support* terhadap variabel dependen, dengan membandingkan t hitung dengan t table $3.454 > t$ tabel 2,008 dengan signifikansi $0.001 < 0,05$. Dengan demikian *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, Sehingga Hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan data empiris yang ada, hampir seluruh karyawan yang dijadikan sebagai responden menjawab bahwa *Perceived Organizational Support* dirasakan selama mereka bekerja baik. Hal ini yang membuat *Perceived Organizational Support*

memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Melihat masa kerja karyawan yang didominasi masa kerja paling lama yakni dengan kisaran lebih dari 20 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 41,81 % dari keseluruhan responden menggambarkan bahwa mereka merasakan *Perceived Organizational Support* yang baik sehingga mereka merasa nyaman dengan *Perceived Organizational Support* yang ada di perusahaan dan juga memungkinkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan tinggi.

Penelitian-penelitian yang mengkaitkan pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya: Soentoro (2013) yang melakukan penelitian di PT. Sucofindo Surabaya, Putratoro (2014) di Rotaract Club Semarang dan Fidiyanti (2009) pada pemerintah kota madya Surakarta menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji hipotesis secara parsial pada hipotesis 2 yaitu untuk melihat pengaruh signifikan antara variabel independen (kepribadian) terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* dengan membandingkan nilai t hitung sebesar $5.915 > t$ tabel 2,008 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, Sehingga Hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan data empiris yang ada, hampir seluruh karyawan yang dijadikan sebagai responden menjawab bahwa kepribadian selama mereka bekerja pada level baik. Hal ini yang membuat kepribadian memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Melihat masa kerja karyawan yang didominasi masa kerja paling lama yakni dengan kisaran lebih dari 20 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 41,81 % dan jenjang pendidikan didominasi oleh sarjana dari keseluruhan responden menggambarkan bahwa mereka memiliki kepribadian yang baik sehingga mereka merasa nyaman dan bersosialisasi dengan

baik dengan karyawan lainnya. Dengan keperibadian karyawan yang ada di perusahaan memungkinkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan tinggi.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang ada bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepribadian adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) memberikan kontribusi bagi perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi sedangkan karakter (*characteristic*) adalah kualitas unik seseorang yang mencakup atribut-atribut, seperti temperamen, fisik dan intelegensia. Hal ini sesuai dengan fenomena pada penelitian ini dimana stabilitas emosi yang merupakan cerminan watak kepribadian seseorang juga mempengaruhi perilaku-perilaku seseorang termasuk perilaku yang dimaksud adalah perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian-penelitian yang mengkaitkan pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya : Purba dan Purba & Seniati (2004) di industri proses Indonesia, Sambung (2014) di Universitas Palangkaraya dan Fitriyani (2013) pada karyawan PT. Hadji Kalla Makassar dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Uji hipotesis secara parsial pada hipotesis 2 yaitu untuk melihat pengaruh signifikan antara variabel independen (komitmen kerja) terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* dengan membandingkan nilai t hitung sebesar $2.538 > t$ table 2,008 dengan signifikansi $0.014 < 0,05$. Dengan demikian loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, Sehingga Hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan data empiris yang hampir seluruh karyawan yang dijadikan sebagai responden menjawab bahwa komitmen kerja selama mereka bekerja pada level cukup setia. Hal ini yang membuat komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Melihat masa kerja karyawan yang didominasi masa kerja paling lama yakni dengan kisaran lebih dari 20 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 41,81 % dan jenjang pendidikan didominasi oleh sarjana dari keseluruhan responden menggambarkan bahwa mereka memiliki loyalitas kerja yang cukup setia sehingga mereka bekerja dengan tanggung jawab dan jarang mengabaikan pekerjaan. Dengan adanya loyalitas kerja karyawan yang ada di perusahaan sebagai sikap yang menunjukkan penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada organisasinya, memungkinkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada perusahaan tinggi.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan teori yang ada bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* seperti yang dikemukakan oleh Poerwadaminta (2012) komitmen diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik sehingga kaitannya dengan penelitian ini yaitu mengacu pada fenomena dan teori diatas bahwa tanggung jawab yang tinggi, kesetiaan terhadap lembaga yakni tidak melanggar aturan serta memberikan pelayanan terbaik adalah cerminan loyalitas yang setia. Namun fenomena pada objek mencerminkan kesetiaan yang cukup meskipun hasil penelitian tetap mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian-penelitian yang mengkaitkan pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya: Soegandhi (2013) yang melakukan penelitian di PT.Markplus.Inc,

Rusdi & Chan (2015) di PT.Surya Sakti Jatim dan Mayasari (2014) pada kantor balai pengelolaan daerah aliran sugai Sampean di Kabupaten Bondowoso bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada Hotel King's Garden Kota Bima maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Perceived Organizational Support*, berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Hotel King's Garden Kota Bima. 2) Keperibadian berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada Hotel King's Garden Kota Bima. 3) Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel King's Garden Kota Bima.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepribadian Dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, F., & Ibrahim, M. (2013). Loyalitas, kompetensi pegawai, dan kinerja pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(1), 103-109.
- Fidiyanti, A. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Madya Surakarta)*. Skripsi. Surakarta: FE Akuntansi Universitas Muhamadiyah.
- Fitriyani, W. (2013). *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Haji Kalla Makassar*. Skripsi. Surakarta: FE Akuntansi Universitas Muhamadiyah.

- Martiwi, R. T. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 13(1), 44-52.
- Mayasari, L. D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso*. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwadaminta. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Putrantoro, S. A. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Organizational Citizenship Behavior Anggota Rotaract Club Semarang*. Skripsi. Jurusan Ekonomika Dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V., & Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdi, M. Y., & Chan, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan Pt. Markplus. Inc. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 149-159.
- Sambung, R. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1-13.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-12.
- Soentoro, D. P. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja di PT. Sucofindo [CD-ROM]. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1-5.