

**PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***
(Studi pada Sekertariat Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat)



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Diajukan oleh

Nama : Richardo Frits Anofa
NIM : 12010110141091

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Richardo F Anofa
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141091
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPRIBADIAN, KOMITMEN
ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DI SEKRETARIAT KABUPATEN
MANOKWARI**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, SE., M.Si.

Semarang, 30 November 2017

Dosen Pembimbing,



(Dr. Suharnomo, SE., M.Si.)

NIP. 132205535

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Richardo F Anofa
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141091
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Manajemen


Judul Skripsi : **PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN
ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DI SEKRETARIAT KABUPATEN
MANOKWARI**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal

10 Maret 2018

Tim Penguji

1. Dr. Suharnomo, SE., M.Si. (



2. Dr. Mahfudz, SE., MT (



3. Dra. Rini Nugraheni, MM (



ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian adalah tentang tingginya mangkir dan tingkat absensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari dalam 4 (empat) bulan terakhir, sehingga menarik untuk dikaji secara ilmiah. Diduga tingginya mangkir dan tingkat absensi pegawai tersebut merupakan indikasi dari kurang kondusifnya sikap pegawai pada *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; baik secara parsial maupun simultan.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari sejumlah 327 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden, yang diambil menggunakan *proportional random sampling*. Alat ukur statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda, karena seluruh variabel yang berjumlah 4 (empat) diukur dengan menggunakan skala interval.

Hasil penelitian memperlihatkan; 1) variabel kepribadian (X2) berpengaruh positif yang paling besar terhadap variabel perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari (Y), dengan kontribusi sebesar 50,6 persen. Hal ini memberikan arahan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima; 2) variabel dukungan organisasi (X3) berpengaruh positif terbesar kedua terhadap variabel perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari (Y), dengan kontribusi sebesar 25,4 persen. Hal ini memberikan arahan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima; 3) variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif terbesar ketiga terhadap variabel perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari (Y), dengan kontribusi sebesar 16,5 persen. Hal ini memberikan arahan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima; 4) Seluruh variabel bebas penelitian yang terdiri dari; komitmen organisasi (X1), kepribadian (X2) dan dukungan organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari (Y), dengan kontribusi sebesar 42,4 persen

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior* dan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari

ABSTRACT

The problems in the research are about the high loss of absenteeism and the absenteeism level of employees of the Regional Secretariat of Manokwari Regency in the last 4 (four) months, so it is interesting to be studied scientifically. Allegedly high loss of absenteeism and employee absenteeism is an indication of the lack of conducive attitude of employees at Organizational Citizenship Behavior. This study aims to analyze and examine the effect of organizational commitment, personality and organizational support on Organizational Citizenship Behavior; either partially or simultaneously.

The population of this study is the employee of the Regional Secretariat of Manokwari Regency of 327 people. The sample used was 100 respondents, taken using proportional random sampling. Statistical tool used is multiple linear regression, because all four variables (4) are measured using interval scale.

The results show; 1) Personality variable (X2) has the greatest positive influence on behavioral variable of Organizational Citizenship Behavior of employees of Regional Secretariat of Manokwari Regency (Y), with contribution of 50.6 percent. This suggests that the second hypothesis (H2) is acceptable; 2) organizational support variable (X3) has the second largest positive effect on behavioral variable of Organizational Citizenship Behavior of employees of Regional Secretariat of Manokwari Regency (Y), with contribution of 25.4 percent. This suggests that the third hypothesis (H3) is acceptable; 3) organizational commitment variable (X1) has the third largest positive effect on behavioral variable of Organizational Citizenship Behavior of employees of Regional Secretariat of Manokwari Regency (Y), with contribution of 16.5 percent. This suggests that the first hypothesis (H1) is acceptable; 4) All independent variables of research consisting of; organizational commitment (X1), personality (X2) and organizational support (X3) simultaneously have positive effect on behavioral variable of Organizational Citizenship Behavior of employees of Regional Secretariat of Manokwari Regency (Y), with contribution of 42,4%

Keywords: Organizational Citizenship Behavior and employees of the Regional Secretariat of Manokwari Regency

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, (Richardo F Anofa), menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Sekertariat Kabupaten Manokwari, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat dan pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian dari keseluruhan tulisan yang saya salin itu, dan saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 3 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,

Richardo F Anofa

NIM : 12010110141091

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Waktumu terbatas, jangan menyia-nyikan dengan menjalani hidup orang lain

- Steve Jobs

Satu-satunya hal yang harus kita takuti adalah ketakutan itu sendiri

- Franklin D Roosevelt

Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju kesana

- Theodore Roosevelt

Takutakan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan

(Amsal, 1 ayat 7)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Sekretariat Kabupaten Manokwari “ Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Study Program Sarjanah (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari dosen wali dan dosen pembimbing yang selama ini membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dan dosen pembimbing yang telah membantu setiap upaya pengembangan potensi akademik mahasiswanya.
2. Drs. A. Mulyo Haryanto, M.si., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan selama saya melakukan study di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis yang menempuh pendidikan, dan staff Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
4. Ayah dan Ibu tercinta yang selalu memberikan nasehat, doa, kasih sayang, dukungan dalam setiap langkah penulis yang merupakan anugerah besar dalam hidup ini.

5. Kakak dan adik-adik tercinta (Suzane Ariesta Anofa, Brian Melanesia Anofa, Fransiskus Xaverius Anofa, Gracella Virginia Anofa} yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan serta kesabaran dalam setiap langkah hidup penulis.
6. Keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu mendoakan penulis.
7. PT Bank BRI yang telah memberikan penulis beasiswa dan kuliah di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
8. Sahabat-sahabat sejahat Edison Simbolon, Idris Amarullah, Wahyu Ruland Ugaje, Destu Aji, Zainul Arifin, Pak Athok(security kampus) yang selalu memberikan motivasi semangat selama kuliah dan penulisan skripsi.
9. Teman-teman Comunitas Papua Undip, dan serta adik-adik diasrama Manokwari Semarang yang memberikan motivasi dan dukungan doa selama kuliah sampai proses penulisan karya tulis ilmiah.
10. Teman-teman KKN desa Mengori, Pemalang. Terima kasih atas dukungan kalian dan motivasi yang telah kalian berikan.

Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik untuk menulis skripsi ini yang bersifat membangun dari pembaca. Sebagai akhir dari semua ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam kajian ilmu dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 3 Maret 2018

Penulis

Richardo Frits Anofa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GRAFIK dan GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	11
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	12
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	16
2.1.2.2 Faktor Penentu Komitmen dalam Organisasi.....	18
2.1.2.3 Beberapa Cara Memperoleh dan Meningkatkan Komitmen Dalam Organisasi	20
2.1.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB	25
(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	25
2.1.3 Kepribadian	28
2.1.3.1 Pengertian Kepribadian	28
2.1.3.2 Ciri-Ciri Kepribadian.....	32

2.1.3.3	Pengaruh Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
2.1.4	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
2.2	Kerangka Pemikiran Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Jenis dan Sumber Data	42
3.2	Populasi dan Teknik <i>Sampling</i>	42
3.3	Metode Pengumpulan Data	43
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	43
3.5	Metode Analisis Data	46
3.5.1	Uji Reliabilitasi dan Validitas.....	46
3.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.3Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1	Gambaran Umum Responden.....	52
4.2	Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel	55
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi(X1)	56
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X2)	57
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Dukungan Organisasi (X3)	59
4.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	61
4.3	Analisis Data	64
4.3.1	Uji Instrumen Data	64
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.3	Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.3.4	Uji <i>Goodness of fit</i>	73

4.4	Pembahasan.....	77
4.4.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku <i>OCB</i>	78
4.4.2	Pengaruh Kepribadian terhadap Perilaku <i>OCB</i>	80
4.4.3	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku <i>OCB</i>	82
Bab V	PENUTUP	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	86
5.3	Keterbatasan Penelitian	87
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	87
	DAFTAR PUSTAKA	89
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Tingkat Absensi Pegawai Sekeretaria Daerah Kabupaten Manokwari Periode Bulan September – Desember 2016	7
Tabel 4.1	Rekapitulasi Identitas Responden	53
Tabel 4.2	Tanggapan Respondenterhadap Variabel Komitmen Organisasi..	56
Tabel 4.3	Analisis Data terhadap Variabel Komitmen Organisa	57
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadapVariabel Kepribadian	58
Tabel 4.5	Analisis Data terhadapVariabel Kepribadian	59
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadapVariabel Dukungan Organisasi ..	60
Tabel 4.7	Analisis Data terhadapVariabel Dukungan Organisasi	61
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Variabel Perilaku OCB	62
Tabel 4.9	Analisis Data terhadapVariabel Perilaku OBC	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Rehabilitas	66
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminov	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.15	Hasil Determinasi.....	74
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.17	Hasil Uji t.	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	41
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastitas	69
Gambar 4.2 Histogram	70
Gambar 4.3 Normal P Plot	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuisisioner.....	87
Lampiran B Uji Instrumen Data.....	94
Lampiran C Uji Asumsi Klasik.....	96
Lampiran D Statistik Deskriptif.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia kerja dalam sebuah organisasi-organisasi cenderung berubah dari semula bekerja secara individu menjadi bekerja secara tim. Kerja tim ditentukan oleh kemampuan dalam bekerja tim. Tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena harus mempunyai kemampuan individu dalam berkomunikasi secara jujur dan bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, dan mampu menyelesaikan konflik, dapat menekan tujuan pribadi dalam tujuan tim. Kesulitan bekerja dalam tim dialami oleh karyawan di negara-negara berkembang, khususnya bagi mereka yang memiliki budaya kerja individualistik. Sebelum menerapkan kerja sama tim di lingkungan kerja di negara-negara berkembang yang bersifat kompetitif dan menghargai pencapaian individu (Robbins, 2003). “Maka dari tim yang diharapkan bisa berkembang di Negara-negara yang memiliki kolektivitas tinggi di mana kelompok yang berada di atas kepentingan individu dan dapat dikatakan tim kerja yang berkembang secara baik di Indonesia” (Hofstede, 2001).

Secara teknis kemampuan yang dimiliki individu yang bekerja dalam tim seperti yang di temukan diatas itu termasuk ke dalam keterampilan personal. Keterampilan hanya ditampilkan secara individu dan peduli terhadap individu dan berusaha untuk menampilkan yang terbaik dan jauh melebihi apa yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Kata lain individu tersebut menampilkan perilaku extra-role. Perilaku extra-role yaitu perilaku dalam bekerja dalam bekerja tidak terdapat pada deskripsi kerja yang formal terhadap pegawai yang dihargai jika ditampilkan maka pegawai yang meningkatkan

efektifitas dalam kelangsungan hidup organisasi (Katz,2004). Perilaku extra-role dalam sebuah organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang masuk dalam kelompok OCB yaitu membantu teman dalam bekerja ,suka melakukan kegiatan yang extra di kantor,menghindari konflik dengan teman kerja dan melindungi properti organisasi dan menghargai peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dan toleransi pada situasi yang tidak ideal di kantor dan member saran yang baik di kantor serta tidak membuang waktu di kantor (Robbins,2003).

Menurut Bateman dan Organ dalam Steers, et.all. (2006) OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstrutif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara lansung berhubungan dengan produktifitas individu. Menurut (Organ, 2008). OCB merupakan bentuk perilaku yang sangat inisiatif individu dan tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi yang secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini sangat berarti, dan perilaku ini tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai yang tinggal untuk melakukan apa yang ditugaskan oleh pimpinan. Oleh sebab itu, pegawai tersebut diharapkan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagai abdi Negara PNS harus patuh dan menjalankan peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan sebagai abdi masyarakat, berarti PNS harus memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan peraturan pemerintah. PNS seharusnya “melayani” dengan mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran agar masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan PNS kepada masyarakat. Sikap “melayani” akan tercapai apabila aparatur Negara memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik.

Organizational citizenship Behavior menurut Dana (2007). Adalah ekstra pegawai diluar job deskripsinya, sehingga mendukung efektifan kegiatan organisasi. Seseorang dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat tinggi akan menunjukkan perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat itu membutuhkan pegawai negeri sipil yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* yang sangat baik, sehingga akan bertindak untuk melakukan tugasnya pada mereka yang membutuhkan bantuan.

Pemberian pelayanan yang sukses membutuhkan kemampuan dan kemauan lebih para pegawai, di samping pembinaan dan kebijakan pimpinan langsung. Perilaku seperti membuat pernyataan variabel tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menjadi relawan untuk aktivitas tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan kepedulian terhadap properti organisasi, menghormati semangat sekaligus peraturan organisasi dan dengan lapang dada memaklumi beban dan gangguan terkait kerja yang kadang terjadi.

Dalam meneliti penyebab perilaku individu, sebaiknya dipertimbangkan faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut. Dengan alasan tersebut, peneliti memilih 2 (dua) variabel, yaitu variabel komitmen organisasi dan faktor kepribadian (antara lain *traits* kepribadian). Peneliti berpendapat bahwa kedua faktor tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Dari penelitian literatur, tampaknya belum ada penelitian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang secara khusus melihat pengaruh faktor komitmen organisasi dan faktor kepribadian dengan memakai *trait* kepribadian. Dengan demikian, permasalahan utama dari penelitian ini adalah sejauhmana variabel komitmen organisasi dan variabel *trait* kepribadian secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior.

Terdapat aksioma bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dibandingkan variabel sikap kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri pegawai dan lebih sulit diubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja pegawai pada situasi di mana harapan manajemen agar pegawai menampilkan kinerja yang optimal. Dalam hal ini sesuai dengan pendapat Koentjaraningrat dalam Adriansyah (2003), yaitu karena karakteristik bangsa Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan tolong-menolong, dan peringkat Indonesia yang tinggi dalam dimensi kolektivisme (Hofstede, 2001) maka bangsa Indonesia diduga akan menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Menurut Moorman dan Blakely (2005), individu yang memiliki nilai kolektivistik tinggi cenderung menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pula.

Perilaku pegawai dalam wujud *Organizational Citizenship Behavior* tersebut akan berlangsung lebih optimal, bilamana mendapatkan dukungan positif dari organisasi di mana pegawai bekerja. Adanya dukungan organisasi yang positif sebagai salah satu upaya menciptakan kinerja yang optimal, maka kemungkinan munculnya perilaku OCB yang tinggi akan semakin besar.

Studi ini menelaah, mengkaji dan menganalisis faktor komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship*

Behavior di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari. Alasan alasan meneliti di Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari karena:

1. Penempatan sumber daya manusia belum didasarkan atas kompetensi, keahlian dan latar belakang pendidikan, namun masih didasarkan pada usia, pangkat, gender dan lain sebagainya yang tidak berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya teknis.
2. Kebijakan-kebijakan di bidang manajemen SDM belum mengarah kepada upaya perbaikan mutu dan peningkatan produktivitas.
3. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis masih rendah, sehingga belum mencerminkan manajemen berdasarkan tujuan (*Management by Objectives*), yang mana hal ini kurang menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi, serta memiliki kesadaran yang lebih tinggi terhadap pentingnya pencapaian tujuan bersama, tujuan organisasi dan tujuan diri pegawai sendiri.
4. Manajemen sumber daya manusia masih dianggap kurang strategi, padahal tuntutan perubahan lingkungan global mengharuskan penciptaan strategi sumber daya manusia yang integral dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam rangka meningkatkan OCB, faktor dukungan organisasi belum optimal sehingga pegawai merasa kurang leluasa untuk melakukan segenap tugas dan pekerjaannya, apalagi mengingat budaya kerja di Indonesia masih berorientasi paternalistik.

Oleh karena itu topik dalam penelitian ini relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi, khususnya dalam organisasi tersebut, yang mana diharapkan melalui penelitian ini dapat dilahirkan suatu gagasan-gagasan baru yang memberikan solusi bagi perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Oleh karena luasnya permasalahan dan ruang lingkup kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah komitmen organisasi, kepribadian pegawai, dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari.

Berikut dapat dilihat tingkat absensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari sebagaimana tabel di bawah.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari
Periode Bulan September – Desember 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari				
			Kerja	Hadir	%	Absen	%
September	412	22	9.064	8622	95,12	442	4,88
Oktober	412	20	8.240	7919	96,10	321	3,90
Nopember	412	22	9.064	8619	95,09	445	4,91
Desember	412	22	9.064	8606	94,95	458	5,05
Jumlah			35.432	33.766		1.666	

Sumber: Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari, 2017.

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi yaitu 3-5 persen per bulan. Berdasarkan peraturan tentang pengaturan hak cuti pegawai, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir/absen. Absensi/kemangkiran dalam organisasi merupakan masalah, karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Dari data absensi yang tinggi mengindikasikan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* di Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari kurang berjalan secara

baik. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa pegawai belum mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang bagus. Senada dengan hal tersebut Robbins (2003) menunjukkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik berpengaruh pada hasil.

Fenomena tentang belum berjalannya *Organizational Citizenship Behavior* di atas diduga karena rendahnya komitmen terhadap organisasi pada pegawai, di mana menurut Ghozali dan Setiawan (2005) diindikasikan melalui ketidakhadiran dan *turnover* yang cukup tinggi, sehingga dampak salah satunya adalah kurang terjaganya kemampuan bersaing anggota dalam organisasi. Namun demikian apabila mengacu pada sinyalemen Hofstede (2001) bahwa Indonesia adalah salah satu negara yang mempunyai nilai kolektivistik tinggi di mana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga dapat dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia, maka patut diduga bahwa pencapaian *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi disebabkan oleh kepribadian. Oleh karena itu penelitian ini menguji pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tingkat absensi yang terlalu tinggi yaitu di atas 3 persen. Hal tersebut melebihi batas absensi yang ditoleransi yaitu sebesar 1,5 persen. Berdasarkan permasalahan tersebut, kiranya Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari harus berusaha menyesuaikan dengan perubahan lingkungan global. Dengan berpegang pada visi dan misi dan berbagai keterbatasan yang dihadapi, hal ini merupakan tantangan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, di mana dalam hal ini perilaku aparatur pemerintah memegang peranan penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dengan memperhatikan aspirasi masyarakat.

Oleh karenanya menarik untuk dilakukan penelitian mengenai permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari. Selanjutnya pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari untuk dijadikan pertimbangan usaha meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia organisasi.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang kajian komitmen organisasi, kepribadian, dukungan organisasi dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Model Hipotesis

Pada tinjauan pustaka akan diuraikan konsep dan teori penelitian yang meliputi; *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi, kepribadian dan dukungan organisasi. Selain itu juga dijelaskan mengenai kerangka pemikiran teori penelitian ini, sehingga keterkaitan antar variabel tergambar secara jelas, dan diakhiri dengan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi; jenis dan sumber data, populasi dan teknik sampling, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan indikator, metode analisis data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan deskripsi umum responden penelitian, analisis indeks jawaban responden per variabel, analisis data dan diakhiri dengan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan kristalisasi hasil-hasil penelitian dan pembahasan dan diakhiri pengajuan saran-saran yang berpotensi sebagai solusi permasalahan serta keterbatasan penelitian.