

**PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY, ORGANIZATIONAL CULTURE, DAN
JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto)**

DEWI KAROMAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa, Kebumen

Email : dewika369@gmail.com

Abstrak

PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki prestasi yang cukup baik terbukti dari adanya peningkatan jumlah konsumen serta banyaknya penghargaan yang diraih pada setiap tahunnya. Prestasi yang diraih tidak lepas dari kinerja pegawai pada setiap PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto yang sudah cukup baik.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji masing-masing pengaruh *The Big Five Personality, Organizational Culture, Job Involvement* terhadap Kinerja melalui OCB. Sampel penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka, dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan berpengaruh terhadap kinerja. *Organizational culture* berpengaruh terhadap OCB namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. *Job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan berpengaruh terhadap kinerja. OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : *The Big Five Personality, Organizational Culture, Job Involvement, OCB, Kinerja*

Abstract

PT Kereta Api Indonesia (Persero) has a good achievement as evidenced by the increase in consumers and awards achieved every year. Achievements that can not be separated from the performance of employees at every PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto which is good enough.

This study was conducted to examine the influence of The Big Five Personality, Organizational Culture, Job Involvement on Performance through OCB. The sample of this research is employees who work at the office of PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto as many as 60 respondents. Methods of data collection using questionnaires, literature study, and interviews. Data analysis used is instrument validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis and path analysis.

This study resulted in the big five personality have a positive and significant effect on OCB and affect the performance. Organizational culture has an effect on OCB but does not have an effect on performance. Job involvement has a positive and significant effect on OCB and affects the performance. OCB has no effect on performance.

Keyword : *The Big Five Personality, Organizational Culture, Job Involvement, OCB, Performance*

PENDAHULUAN

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat yang menggunakan sarana kereta api sebagai media angkutannya. Pelayanan kereta api sebelumnya rawan dengan permasalahan di antaranya tempat duduk berdesakan, pencopetan, fasilitas toilet kurang, serta keterlambatan kedatangan maupun keberangkatan kereta. Namun kini penggunaan angkutan kereta api kini mengalami peningkatan karena faktor keamanan, dapat mengurangi kemacetan, polusi udara dan menghemat waktu.

Berdasarkan Laporan Tahunan 2015, volume angkutan kereta api penumpang pada tahun 2015 mencapai 327,2 juta orang, naik 16,73% dibandingkan tahun 2014 yaitu 280,3 juta orang. Pada akhir tahun 2012 PT Kereta Api Indonesia (Persero) berhasil memperoleh penghargaan BUMN award kategori inovasi pelayanan publik. Pada tahun 2015, *Contact Center* 121 berhasil meraih penghargaan antara lain *Recognition of Performance Excellence* dari Asia Pacific Contact Center Association Leader 2015.

Peningkatan volume penumpang dan perolehan penghargaan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) tidak lepas dari peran manajemen dan sumber daya manusia pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto yang sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja yang dilakukan pada PT KAI DAOP 5 Purwokerto dengan berdasarkan *Key Performance Indicators* dan berdasarkan Kompetensi. Dari penilaian kinerja tersebut diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai

PT KAI DAOP 5 Purwokerto sudah sangat baik dan cenderung mengalami peningkatan, hal tersebut dikarenakan pegawai telah bekerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. SDM yang baik akan bekerja melebihi tugas dan tanggung jawab tersebut diwujudkan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. OCB pegawai ditunjukkan dengan perilaku pegawai yang mau membantu pekerjaan rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih berat. Adanya kerja sama dengan rekan satu tim. Bereaksi cepat tanggap dan efektif ketika ada masalah yang perlu ditangani, walaupun belum diberi perintah.

Menurut Organ et al (1988) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal (kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya). Kepribadian (*the big five personality*) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto ditunjukkan dengan sikap keterbukaan dengan pegawai lain, pegawai memiliki sifat yang sopan, ramah, dan peduli dengan rekan kerjanya sehingga meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan dan pegawai pada tingkat yang lebih tinggi.

Budaya organisasi yang kuat sebagai pemicu penting OCB (Organ, 1988), karena budaya yang kuat ini akan membentuk kekompakan, loyalitas, dan

komitmen terhadap perusahaan yang akhirnya OCB terbentuk dengan baik. Budaya organisasi (*organizational culture*) pada PT KAI DAOP 5 Purwokerto ditunjukkan dengan sikap profesional, disiplin, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai, kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan.

OCB lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa *job involvement* menunjukkan sikap positif pada pekerjaan, ini berarti orang-orang yang menunjukkan *job involvement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku bekerja sama yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. Keterlibatan pegawai (*job involvement*) PT KAI DAOP 5 Purwokerto ditunjukkan dari antusiasnya pegawai ikut serta dalam pertemuan dan aktif dalam memberikan pendapat dan masukan pada pertemuan yang rutin diadakan, selalu menumbuhkembangkan gagasan baru, dan pegawai akan menghindari absensi.

Berdasarkan permasalahan yang muncul, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana *the big five personality*, *organizational culture*, dan *job involvement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?; 2) Bagaimana *the big five personality*, *organizational culture*, dan *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh : 1) *The big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. 2) *Organizational culture* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5

Purwokerto. 3) *Job involvement* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. 4) *The big five personality* terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. 5) *Organizational culture* terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. 6) *Job involvement* terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. 7) *Organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 67), kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes Lardoso Faustino indikator kinerja (2000: 135) : *Quantity of work*, *Quality of work*, *Job knowledge*, *Creativeness*, *Cooperative*, *Dependability*, *Initiative*, dan *Personal qualities*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Organ (1988) terdapat 5 dimensi OCB : *Altruism*, *Courtesy*, *Sportsmanship*, *Civic Virtue*, dan *Conscientiousness*.

The Big Five Personality

Menurut Griffin (dalam Saefullah, 2006: 219), Model ini menjelaskan bahwa

pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Menurut Robins (2008 : 132) ada lima jenis perilaku : Tingkat Keluesan dan Kenyamanan dalam Interaksi (*Extraversion*), Tingkat Persetujuan (*Agreeableness*), Tingkat Keseriusan dan Kesadaran (*Conscientiousness*), Stabilitas emosi (*Emotional stability*), dan Tingkat Keterbukaan (*Openness to experience*).

Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Menurut Robbins (2006: 289), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Geert Hofstede et al. (dalam Mariam, 2009: 41) indikator budaya organisasi antara lain : profesionalisme, jarak dari manajemen, percaya pada rekan kerja, keteraturan, permusuhan, dan integrasi.

Job Involvement (Keterlibatan Kerja)

Lodahl dan Kejner (1965) mendefinisikan *job involvement* sebagai sejauh mana individu dapat mengidentifikasi secara psikologis pekerjaan mereka atau pentingnya total citra diri dan harga diri pekerjaan mereka. Lodahl dan Kejner (1965) percaya bahwa ada empat dimensi yang penting bagi *job involvement*: Respon untuk bekerja (*response to work*), Ekspresi dimana karyawan dilibatkan dalam pekerjaan (*expression of being job involved*), Perasaan suatu tugas terhadap pekerjaan (*sense of duty towards work*), dan Perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan absensi (*feelings about unfinished work and absenteeism*).

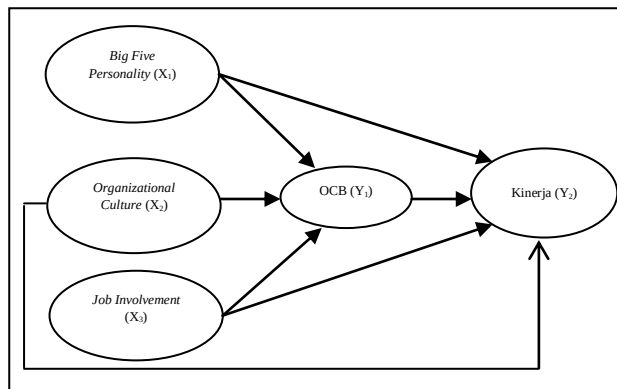
Penelitian Terdahulu

1. Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani (2015) dengan

judul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun. Menghasilkan *The big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; *The big five personality* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB; OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; *The big five personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB.

2. Della Setyani (2012) penelitian dengan judul Pengaruh *Job Involvement* Terhadap *Job Performance* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik memperoleh hasil *Job involvement* berpengaruh terhadap *job performance*; *Job involvement* berpengaruh terhadap OCB; OCB berpengaruh terhadap *job performance*;
3. Succy Astriningsih Sari tahun (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening memperoleh hasil Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui OCB.

Model Empiris
Gambar 1. Model Empiris



Formulasi Hipotesis

- H1 : *Big five personality* diduga berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto.
- H2 : *Organizational culture* diduga berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto
- H3 : *Job involvement* diduga berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto
- H4 : *Big five personality* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto
- H5 : *Organizational culture* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto
- H6 : *Job involvement* diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto
- H7 : *Organizational citizenship behaviour* (OCB) diduga berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *The Big Five Personality*, *Organizational Culture*, dan *Job Involvement* serta bagaimana pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto, sedangkan yang menjadi subyek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor pusat PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto, Jalan Sudirman No.209, Purwokerto.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto berjumlah 150 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probability Sampling* dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling* karena karakteristik populasi bervariasi (Heterogen). Penentuan jumlah sample menggunakan rumus Slovin dengan standar error sebesar 10% menghasilkan jumlah sample sebanyak 60 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Item dinyatakan valid apabila setiap memiliki $r_{hitung} > 0,254$. Hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan *the big five personality* dinyatakan bahwa setiap item menunjukkan hasil yang valid semua. Dari 9 item pertanyaan *organizational culture* terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid dan 8 item dinyatakan valid. Item pertanyaan *job involvement* terdapat 1 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, dan 9 item dinyatakan valid. Seluruh item pertanyaan OCB sejumlah 10 item dinyatakan valid, dan seluruh item pertanyaan kinerja dinyatakan valid sejumlah 11 item pertanyaan.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Item Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
<i>The Big Five Personality</i>	0,60	0,679	Reliabel
<i>Organizational Culture</i>	0,60	0,646	Reliabel
<i>Job Involvement</i>	0,60	0,763	Reliabel
OCB	0,60	0,785	Reliabel
Kinerja	0,60	0,744	Reliabel

Tabel 1. menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena alpha cronbach menghasilkan nilai lebih besar dari 0,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Sub Struktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>The Big Five Personality</i>	0,688	1,454
<i>Organizational Culture</i>	0,639	1,564
<i>Job Involvement</i>	0,621	1,610

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Sub Struktural II

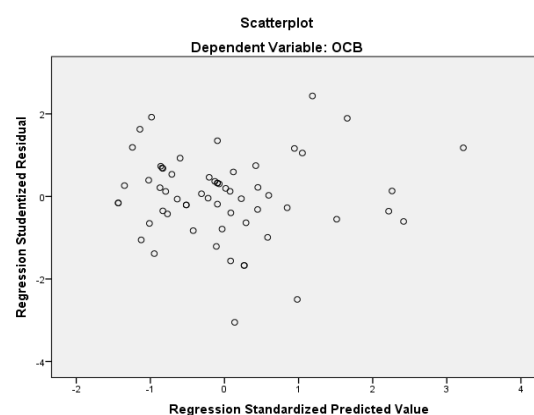
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>The Big Five Personality</i>	0,615	1,625
<i>Organizational Culture</i>	0,525	1,905
<i>Job Involvement</i>	0,554	1,806
OCB	0,415	2,410

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2. dan Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

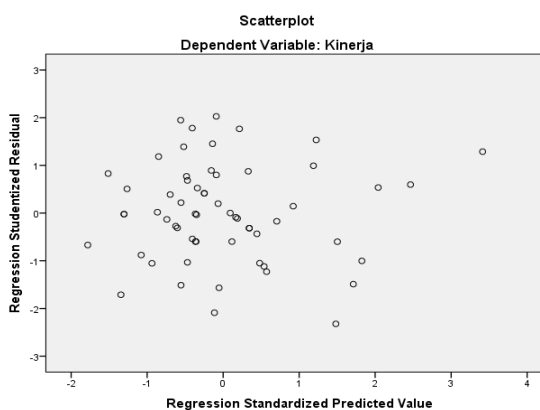
Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Sumber : Data primer diolah, 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

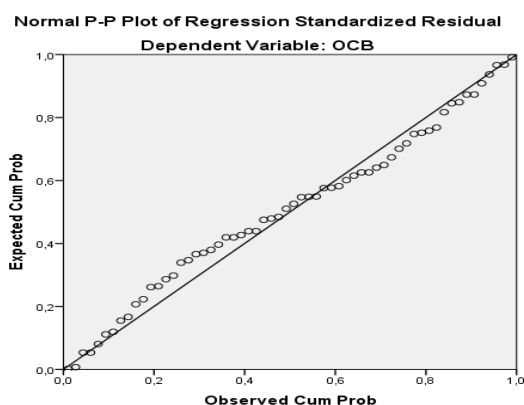


Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 2. dan gambar 3. di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

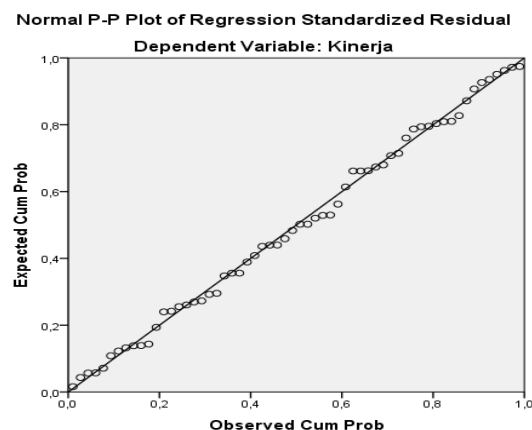
Uji Normalitas

Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I



Sumber : Data primer diolah, 2017

Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan II



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3. dan gambar 4. di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Sub Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,857	3,361		,553	,583
Personality	,302	,118	,266	2,564	,013
Org_Culture	,469	,134	,376	3,493	,001
Job Involve	,279	,107	,285	2,611	,012

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *the big five personality* (X_1) sebesar $2,564 > 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,013 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *the big five personality* berpengaruh terhadap OCB.
- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *organizational culture* (X_2) sebesar $3,493 > 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya *organizational culture* berpengaruh terhadap OCB.
- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *job involvement* (X_3) sebesar $2,611 > 2,002$ dan nilai signifikansinya $0,012 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya *job involvement* berpengaruh terhadap OCB.

Tabel 5. Uji t Sub Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,251	2,883		2,862	,006
Personality	,343	,106	,331	3,224	,002
Org Culture	,017	,127	,015	,133	,894
Job Involve	,326	,097	,365	3,375	,001
OCB	,220	,114	,241	1,925	,059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

- Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *the big five personality* (X_1)

sebesar $3,224 > 2,003$ dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya *the big five personality* berpengaruh terhadap kinerja.

2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *organizational culture* (X_2) sebesar $0,133 < 2,003$ dan nilai signifikansinya $0,894 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_5 ditolak, artinya *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari *job involvement* (X_3) sebesar $3,375 > 2,003$ dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima, artinya *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari OCB (Y_1) sebesar $1,925 < 2,003$ dan nilai signifikansinya $0,059 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_7 ditolak, artinya OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,563	1,97924

a. Predictors: (Constant), Job_Involvement, Personality, Org_Culture

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan I sebesar 0,563 artinya 56,3% variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh variabel *the big five personality*, *organizational culture*, dan *job involvement*, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,617	1,69316

a. Predictors: (Constant), OCB, Personality, Job_Involvement, Org_Culture

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* persamaan II sebesar 0,617 artinya 61,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *the big five personality*, *organizational culture*, *job involvement* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Correlations

		Personality	Org Culture	Job Involvement
Personality	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 60	,481** ,000 60	,503** ,000 60
Org Culture	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,481** ,000 60	1 60	,553** ,000 60
Job Involvement	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,503** ,000 60	,553** ,000 60	1 60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8. Diatas menunjukkan bahwa nilai hubungan *the big five personality* dengan *organizational culture* sebesar 0,481 yang artinya korelasi keduanya adalah cukup. Nilai korelasi antara *the big five personality* dengan *job involvement* sebesar 0,503 yang artinya

korelasi keduanya kuat. Sedangkan nilai korelasi *organizational culture* dengan *job involvement* sebesar 0,553 yang artinya korelasi keduanya kuat.

Analisis Jalur

Analisis Jalur Substruktural I

Berdasarkan **Tabel 4.** diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,266 X_1 + 0,376 X_2 + 0,285 X_3 + \epsilon_1$$

Dimana ϵ_1

$$= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,585} = \sqrt{0,415}$$

$$= 0,644$$

- $X_1 = 0,266$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel *the big five personality* akan meningkatkan OCB sebesar 0,266
- $X_2 = 0,376$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel *organizational culture* akan meningkatkan OCB sebesar 0,376
- $X_3 = 0,285$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel *job involvement* akan meningkatkan OCB sebesar 0,285
- Nilai residu atau error sebesar 0,644 menunjukkan bahwa OCB sebesar 0,644 atau 64,4% dipengaruhi oleh variabel di luar *the big five personality*, *organizational culture*, dan *job involvement*.

Analisis Jalur Substruktural II

Berdasarkan **Tabel 9.** Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,331 X_1 + 0,015 X_2 + 0,365 X_3 + 0,241 Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana ϵ_2

$$= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,643} = \sqrt{0,357} = 0,597$$

- $X_1 = 0,331$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel *the big five personality* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,331
- $X_2 = 0,015$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel *organizational culture* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,015
- $X_3 = 0,365$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada

variabel *job involvement* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,365

- $Y_1 = 0,241$, artinya setiap pertambahan 1 skala likerst pada variabel OCB akan meningkatkan kinerja sebesar 0,241
- Nilai residu atau error sebesar 0,597 menunjukkan bahwa kinerja sebesar 0,597 atau 59,7% dipengaruhi oleh variabel di luar *the big five personality*, *organizational culture*, *job involvement*, dan OCB.

Pengaruh Tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

- Pengaruh variabel *the big five personality* terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,266 \times 0,241) = 0,064$$

- Pengaruh variabel *organizational culture* terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

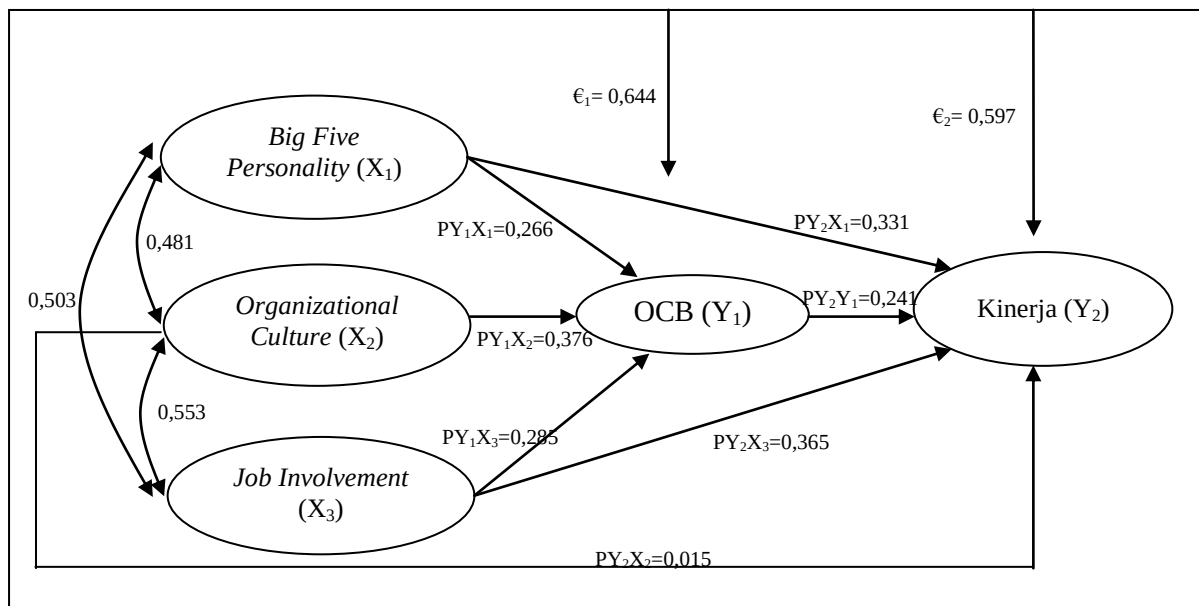
$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,376 \times 0,241) = 0,091$$

- Pengaruh variabel *job involvement* terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,285 \times 0,241) = 0,069$$

Besarnya koefisien pengaruh langsung antara variabel independen (*the big five personality*, *organizational culture*, dan *job involvement*) terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *the big five personality* terhadap kinerja melalui oleh OCB, *organizational culture* terhadap kinerja melalui OCB, dan *job involvement* terhadap kinerja melalui OCB

Gambar 6. Diagram Analisis Jalur



Sumber : Data primer diolah, 2017

Pembahasan

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap OCB

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap OCB. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $2,564 > t_{tabel}$ sebesar $2,002$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis H1 diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani tahun 2015, yang menyatakan bahwa *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pegawai yang berkepribadian baik akan menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan menempatkan kepentingan organisasi lain di atas kepentingan pribadi sehingga cenderung mampu melakukan OCB.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap OCB

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karena nilai t_{hitung} sebesar $3,493 > t_{tabel}$ sebesar $2,002$ maka hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh *Organizational Culture* terhadap kinerja sebesar $0,001 < 0,05$ Artinya *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Semakin banyak pegawai yang memegang nilai perusahaan dan berkomitmen terhadap perusahaan, maka akan semakin besar budaya organisasi yang tercipta. Budaya organisasi yang tinggi akan menciptakan kekompakan, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan yang akhirnya terbentuk OCB dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Succy Astriningsih Sari tahun 2016, yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Job Involvement* terhadap OCB

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,611 > t_{tabel} sebesar 2,002 maka hipotesis H3 diterima. Besarnya pengaruh *Job Involvement* terhadap OCB sebesar 0,012 < 0,05. Artinya *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Della Setyani, tahun 2012 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job involvement* terhadap OCB. Pegawai yang memiliki keterlibatan yang tinggi cenderung akan lebih senang apabila dilibatkan dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga mereka akan bekerja melebihi tugas yang telah ditentukan.

Pengaruh *The Big Five Personality* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar 3,224 > t_{tabel} sebesar 2,003 maka hipotesis H4 diterima. Besarnya pengaruh *The Big Five Personality* terhadap kinerja sebesar 0,002 < dari 0,05 Artinya *The Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani tahun 2015 yang menyatakan bahwa *the big five personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai PT KAI DAOP 5 Purwokerto

memiliki kepribadian yang baik dengan bersikap positif terhadap pekerjaan sehingga cenderung menghasilkan kinerja yang baik pula dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepribadian netral atau negatif.

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Organizational Culture* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar 0,133 < t_{tabel} sebesar 2,003 maka hipotesis H5 ditolak. Besarnya pengaruh *Organizational Culture* terhadap kinerja sebesar 0,894 > 0,05 Artinya *Organizational Culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya tidak berpengaruh pada kinerja, hal ini dikarenakan kurang adanya integrasi antar karyawan dan sikap acuh karena banyaknya perbedaan antar karyawan. Integrasi yang ada didalam organisasi kurang terkoordinasi dengan baik sehingga budaya organisasi tidak sepenuhnya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucky Astriningsih Sari tahun 2016 yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,375 > t_{tabel} sebesar 2,003 maka hipotesis H6 diterima. Besarnya pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja sebesar 0,001 < 0,05. Artinya *Job*

Involvement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Della Setyani tahun 2012, yang menyatakan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, hal ini dilihat pada pegawai yang memihak pada pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa OCB tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $1,925 < t_{tabel}$ sebesar $2,004$ maka hipotesis 7 ditolak. Besarnya pengaruh OCB terhadap kinerja sebesar $0,059 > 0,05$. Artinya OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut dikarenakan perilaku OCB kurang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena apabila seorang pegawai semakin sering melakukan OCB, maka pekerjaan sendiri cenderung kurang terselesaikan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai tersebut. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kimbal, dkk tahun 2015 dan Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani tahun 2015 yang menyatakan terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *The big five personality, Organizational culture, Job involvement* masing-masing terbukti

merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai PT. KAI DAOP 5 Purwokerto.

2. *The big five personality* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto.
3. *Organizational culture* merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto.
4. *Job involvement* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. KAI DAOP 5 Purwokerto.
5. OCB merupakan variabel yang tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. KAI 5 Purwokerto.
6. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB pegawai PT. KAI DAOP 5 Purwokerto adalah *organizational culture* karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. $0,469$.
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. KAI DAOP 5 Purwokerto adalah *job involvement* karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. $0,326$.

Saran

1. Organisasi perlu menanamkan sikap pada pegawai agar tetap berpegang teguh dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, serta pegawai perlu menumbuhkan kesadaran diri sendiri bahwa nilai-nilai yang dipegang

- tersebut agar budaya organisasi tercipta dengan baik sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pula.
2. Pihak manajemen perlu memperhatikan OCB pada pegawai, agar pegawai yang bekerja lebih keras akan meningkatkan pula prestasi kerjanya.
 3. Penelitian ini terbatas pada responden, karena responden yang dipakai yaitu pegawai yang berada pada semua masing-masing bagian. Setiap bagian memiliki kriteria pencapaian kinerja dan OCB yang berbeda-beda, jadi untuk penelitian selanjutnya dapat mengkhususkan responden pada satu bagian saja dengan memperhatikan masa kerja pada setiap pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Lardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Fery Dwi Nugroho, Edisi ke-3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. 1965. "The definition and measurement of job involvement". *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Organ, D.W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saefullah, Kurniawan dan Ernie Tisnawati Sule. 2006. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta . Prenada Media.
- Sari, Sucky Astriningsih. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 2016.
- Setyani, Della. 2012. "Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik". *Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala* Vol. 1 No. 3 2012.
- Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani. 2015. "Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun". *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 15 - No. 1, April 2015.