

**PERAN *PERSONALITY TRAITS* DAN *TEAMWORK COMPETENCIES*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB): MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Seminar Proposal Skripsi**



Oleh:

**FARIQOH ZUMROTUL MILA
NIM. 19.52.11.390**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

PERAN *PERSONALITY TRAITS* DAN *TEAMWORK COMPETENCIES*
TERHADAP *ORAGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB):
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

FARIQOH ZUMROTUL MILA
NIM. 19.52.11.390

Surakarta, 27 Februari 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : FARIQOH ZUMROTUL MILA
NIM : 19.52.11.390
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PERAN *PERSONALITY TRAITS* DAN *TEAMWORK COMPETENCIES* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB): MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima saksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 27 Februari 2023



Fariqoh Zumrotul Mila

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : FARIQOH ZUMROTUL MILA

NIM : 19.52.11.390

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PERAN *PERSONALITY TRAITS* DAN *TEAMWORK COMPETENCIES* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*: MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan PT. Investama Komando Security. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 27 Februari 2023


10000
MEYERAI
TEMPEL
NFDSAKX220567174

Fariqoh Zumrotul Mila

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 1976110 9199903 2 002
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Fariqoh Zumrotul Mila

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi Fariqoh Zumrotul Mila NIM : 19.52.11.390 yang berjudul :

"PERAN PERSONALITY TRAITS DAN TEAMWORK COMPETENCIES TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB): MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL"

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera di munaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 27 Februari 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.

NIP. 1976110 9199903 2 002

PENGESAHAN

**PERAN *PERSONALITY TRAITS* DAN *TEAMWORK COMPETENCIES*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB):
MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL**

Oleh:

FARIQOH ZUMROTUL MILA
NIM. 19.52.11.390

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin tanggal 03 April 2023 M / 12 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

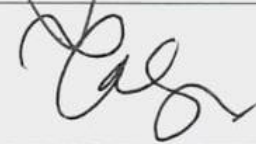
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Nur Hidayah Al Amin, M.E.Sy
NIK. 198207192017011157



Penguji II
Septin Puji Astuti, S.Si, M.T, Ph.D
NIP. 19781118 200501 2 003



Penguji III
Dr. Ika Yoga, S.E., MM
NIP. 19790406 201403 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Ini hanya tidak mudah, bukan berarti tidak mungkin”

(Anonim)

“Saat kau berjuang saat itulah kau belajar bagaimana cara untuk menang”

(Seo Jung Hoo)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Bapak Ihwan Suhadi dan Ibu Siti Zubaedah, orang tuaku tercinta yang selalu ada dan memberikan semangat serta selalu mendo'akanku.

Kakak dan Adiku tersayang.

Sahabat-sahabatku Sisca, Ayu, Yuli, Della, Putri yang telah membantu dan mendukung.

Temanku Ale yang telah menjadi mentor selama proses skripsian.

Teman-teman kelas MBS J dan MBS H 2019

yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Almamater Universits Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Keluarga Besar Manajemen Bisnis Syariah

yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang

yang tulus dan tiada ternilai besarnya.

Terima Kasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*PERAN PERSONALITY TRAITS DAN TEAMWORK COMPETENCIE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL*”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah H angkatan 2019 dan sahabat-sahabat saya, terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah kalian berikan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga Allah SWT yang membalas kebaikan kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 22 Februari 2023

Fariqoh Zumrotul Mila

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the role of personality traits and teamwork competencies on organizational citizenship behavior (OCB) by mediating organizational commitment in PT. Investama Komando Security. This study used a quantitative research method using a questionnaire as data collection material which was analyzed with the help of IBM SPSS Version 23 Software. The sample used was non-probability sampling with a purposive sampling technique of 124 respondents from PT. Investama Security Command. Data analysis used multiple regression tests using the T test as a hypothesis test and path analysis as a mediation test.

The results of this study indicate that personality traits do not have a direct effect on organizational citizenship behavior (OCB), teamwork competencies have a direct and significant effect on organizational citizenship behavior on OCB, personality traits have a significant effect on organizational commitment, teamwork competencies have a significant effect on organizational commitment, organizational commitment has an effect on organizational citizenship behavior OCB, personality traits have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) through organizational commitment, and teamwork competencies have a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) through organizational commitment.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding factors that influence organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior can be improved by teamwork competencies and organizational commitment. Therefore, it can be concluded that employees who have good teamwork competencies and organizational commitment will have a positive impact on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Personality Traits, Teamwork Competencies, Organizational Citizenship Behavior (OCB), organizational commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mediasi komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan Software IBM SPSS Versi 23. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 124 responden karyawan PT. Investama Komando Security. Analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan menggunakan uji T sebagai uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*) sebagai uji mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality traits* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *teamwork competencies* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* OCB, *personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, *teamwork competencies* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* OCB, *personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional, dan *teamwork competencies* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasional.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan dengan *teamwork competencies* dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *teamwork competencies* dan komitmen organisasional yang baik akan memberikan dampak positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Personality Traits, Teamwork Competencies, Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasional.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10

1.6	Manfaat Penelitian.....	11
1.7	Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....		13
LANDASAN TEORI.....		13
2.1	Landasan Teori.....	13
2.1.1	Organizational Citizenship Behavior.....	13
2.1.2	Personality Traits.....	16
2.1.3	Teamwork Competencies.....	21
2.1.4	Komitmen Organisasional.....	25
2.2	Tinjauan Pustaka.....	27
2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis.....	32
BAB III.....		36
METODOLOGI PENELITIAN.....		36
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	36
3.1.1	Waktu Penelitian.....	36
3.1.2	Wilayah Penelitian.....	36
3.2	Jenis Penelitian.....	36
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4	Jenis Data Dan Sumber Data.....	39

3.6	Variabel Penelitian	40
3.7	Definisi Operasional Variabel	41
3.8	Teknik Analisis Data	45
3.8.1	Instrumen penelitian	45
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.3	Uji Ketepatan Model	48
3.8.4	Analisis Regresi Berganda	49
3.8.5	Uji Hipotesis (Uji T)	49
3.8.6	Analisis Jalur (Path Analysis)	50
3.8.7	Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)	51
BAB IV		53
HASIL PEMBAHASAN		53
4.1	Gambaran Umum Penelitian	53
4.2	Karakteristik Responden	54
4.2.1	Deskripsi Jenis Kelamin Responden	54
4.2.2	Deskripsi Usia Responden	54
4.2.3	Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	55
4.2.4	Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.2.5	Deskripsi Berdasarkan Divisi/Jabatan	55
4.2.6	Deskripsi Berdasarkan Pendapatan	56
4.3	Teknik Analisis Data	56
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	56
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	58

4.3.4	Uji Ketepatan Model	61
4.3.5	Analisis Regresi Berganda	63
4.3.6	Uji Hipotesis (Uji T)	65
4.3.7	Analisis Jalur (Path Analysis)	66
4.3.8	Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)	70
4.3.9	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	71
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data	72
BAB V.....		79
PENUTUP.....		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Keterbatasan Penelitian	80
5.3	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research gap	4
Tabel 1.2 Research Gap	6
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan	56
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji R^2 Persamaan I	61
Tabel 4.13 Hasil R^2 Persamaan II	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F Persamaan I	62
Tabel 4.15 Hasil Uji F Persamaan II.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda I.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda II	64
Tabel 4.20 Analisis Jalur (Path Analysis) I.....	67

Tabel 4.21 Analisis Jalur (Path Analysis) II	68
Tabel 4.22 Koefisien Jalur	69
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	72

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir.....	32
Bagan 4.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	67
Bagan 4.2 Analisis Jalur (Path Analysis).....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	88
Lampiran 2 Kuesioner.....	89
Lampiran 3 Identitas Responden.....	93
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian.....	99
Lampiran 5 Hasil Distribusi Statistik.....	111
Lampiran 6 Uji Instrumen Penelitian.....	113
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	119
Lampiran 8 Uji Ketepatan Model	121
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	122
Lampiran 10 Uji Hipotesis (Uji T).....	123
Lampiran 11 Dokumentasi.....	124
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	125
Lampiran 13 Surat Keterangan Uji Turnitin	126

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi sekarang cenderung memunculkan usaha-usaha baru baik di bidang usaha barang maupun usaha jasa. Perusahaan jasa sendiri memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Dalam pelaksanaannya usaha jasa harus lebih mengedepankan pelayanan kepada publik. Perusahaan yang bergerak di sektor jasa perlu meningkatkan kualitas layanan yang mereka miliki untuk memuaskan pelanggan. Dalam tujuannya meningkatkan kualitas pelayanan, perusahaan memerlukan bantuan SDM yang memiliki kemampuan dan kompetensi.

Sumber daya manusia, seperti kita ketahui adalah seperangkat alat atau aset yang dapat membantu organisasi untuk mengapai tujuan. SDM mempunyai peranan penting dalam memelihara serta mengembangkan suatu perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan yang ada saat ini, sehingga sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan serta dikembangkan agar diperoleh SDM yang memiliki kualitas dan dapat melakukan pekerjaan seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan (Asmony & Nurmayati, 2017 dalam Wilkanandya & Sudarma, 2020).

Perusahaan harus memperhatikan potensi dan jumlah SDM yang dimiliki. Tetapi jumlah SDM saja tidak pernah cukup apabila tidak didampingi oleh kualitas dan skill yang mumpuni, karena karyawan hanya akan menjadi beban bagi perusahaan (Siregar et al., 2020).

Kualitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari perilaku mereka saat melakukan tugasnya. Maka dari itu, karyawan yang tidak menjalankan tugasnya

secara maksimal akan berdampak pada efektivitas dan keberhasilan perusahaan (Isyah & Palupingdyah, 2020). Peran ekstra atau OCB adalah salah satu upaya yang bisa dipergunakan dalam upaya mengembangkan SDM yang ada pada sebuah organisasi (Robbins, 2003 dalam Wilkanandya & Sudarma, 2020).

Teori OCB Organ (2014) dalam Kholisah et al. (2020) menjelaskan bahwa OCB adalah sikap seorang pekerja yang memiliki inisiatif berbeda pada sistem organisasi, namun secara langsung dapat menimbulkan organisasi yang efektif. Terdapat faktor yang bisa menumbuhkan sikap OCB yaitu meliputi budaya organisasi, kepribadian, dan komitmen organisasi.

Podsakoff et al. (2000) dalam Wilkanandya dan Sudarma (2020) menjelaskan bahwa perilaku OCB berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan disebabkan beberapa sebab. Diantaranya: OCB bisa membuat produktivitas teman kerja meningkat. OCB juga bisa membuat produktivitas manajerial meningkat. Dengan OCB tujuan produktif bisa menjadi lebih efisien. Selain itu, OCB bisa mengurangi kebutuhan sumber daya perusahaan dalam rangka memelihara pekerja. OCB juga bisa digunakan untuk kegiatan tim yang efektif. OCB dapat membuat skill karyawan meningkat dengan mempertahankan karyawan yang kompeten dengan membuat kesan jika organisasi adalah tempat bekerja yang menarik. Kemudian, kinerja perusahaan yang stabil dapat ditingkatkan dengan OCB. Yang terakhir, OCB bisa membuat kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan penyesuaian di lingkungannya.

Sifat kepribadian (*personality traits*) adalah salah satu faktor yang bisa meningkatkan OCB seorang karyawan. Perilaku manusia menunjukkan ciri-ciri

yang umum pada manusia, seperti rasa malu, patuh, malas, agresif, ambisi, takut, dan setia, dalam situasi yang berbeda. Semakin banyak karakteristik ini muncul, semakin menentukan identitas seseorang (Robbins & Judge, 2008).

Luthans (2006) dalam Nurrohmat (2022) mengatakan bahwa kepribadian adalah tentang bagaimana karakter individu memahami dan memandang dirinya sendiri serta mempengaruhi orang lain. Kepribadian mempunyai dampak yang relatif stabil terhadap OCB, ini dikarenakan karena kepribadian melekat pada setiap individu dan sulit untuk diubah (Kholisah et al., 2020).

Alasan paling penting bahwa sifat-sifat kepribadian relevan dengan kebijakan publik adalah bahwa dampaknya bertahan lama. Sejumlah besar penelitian longitudinal telah menunjukkan bahwa tingkat sifat yang dinilai pada tahap awal kehidupan memprediksi hasil penting di kemudian hari (Roberts, et al., 2007 dalam Bleidorn et al., 2019).

Kompetensi kerja tim (*teamwork competencies*). Para peneliti seperti Larson dan LaFasto (1989); Stevens dan Campion (1994); Cannon-Bowers, Tannenbaum, Salas dan Volpe (1995) dalam Marcano (2020) melihat kompetensi kerjasama tim sebagai keterampilan pribadi yang dimiliki oleh anggota kelompok, yang akan mempengaruhi keberhasilan. Sedangkan Benne dan Sheats (1948) dalam Marcano (2020) percaya bahwa kompetensi kerja tim terkait dengan peran kelompok – dengan demikian keberhasilan tim tergantung pada seberapa baik peran ini dikenali dan diasumsikan. Cannon-Bowers dan Salas (1997) dalam Tang (2020) menyimpulkan tiga kompetensi penting untuk kerja tim, yaitu, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sedangkan Allen dan O'Neill (2015) dalam Tang (2020)

mengusulkan lima kompetensi kerja Sama tim, yaitu komitmen, komunikasi, standar, fokus serta KSA (*Knowledge, Skill, Ability*).

Dalam memediasi pengaruh *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap OCB, peneliti membutuhkan komitmen organisasional. Menurut penelitian Obedgiu et al., (2017) dalam Isyah dan Palupingdyah (2020) komitmen organisasi merupakan prediktor signifikan peningkatan OCB. Sedangkan menurut Trigunajasa et al., (2017) dalam Isyah dan Palupingdyah (2020) pegawai yang berkomitmen terhadap struktur organisasi melakukan segala sesuatunya untuk kelangsungan organisasi (loyalitas), pegawai yang loyal akan menimbulkan sikap positif bagi organisasi untuk menciptakan OCB tidaklah sulit, jika didukung oleh struktur organisasi. Rendahnya komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Maka dari itu komitmen organisasional yang baik sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi (Mantra & Rahyuda, 2021).

Wahn, J. C. (1998) dalam Grego-Planer (2019) mengatakan bahwa untuk merasakan komitmen organisasi yang lebih besar, karyawan harus menerima dan dengan tulus percaya pada nilai-nilai perusahaan, berusaha untuk melayaninya, dan menikmati menjadi anggotanya.

Tabel 1.1 Research gap
Pengaruh *personality traits*, *teamwork competencies*, dan komitmen organisasional terhadap OCB

Research gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh sifat kepribadian	Sifat kepribadian (<i>personality traits</i>) berpengaruh terhadap OCB	(Nurrohmat, 2022), (Isyah & Palupingdyah, 2020), (Manocha et al., 2022), (Singh et al.,

(personality traits) terhadap OCB		2019), (Syakir, 2019), (Tasriastuti, 2022).
	Sifat kepribadian (personality traits) tidak berpengaruh terhadap OCB	(Rahmi, 2020).
Belum ada studi yang meneliti pengaruh Kompetensi kerja tim (teamwork competencies) terhadap OCB	Kompetensi kerja tim (teamwork competencies) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan	(Tang, 2020), (Hasbiyadi, 2018).
	Kompetensi kerja tim (teamwork competencies) tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan	Tidak ada.
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB	(Tasriastuti, 2022), (Ningsih, 2020), (Kurniawan et al., 2021).
	Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB	(Rahmi, 2020).

Studi tentang pengaruh sifat/ciri kepribadian terhadap OCB telah diteliti Nurrohmat (2022) yang menemukan jika memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel kepribadian (X1), terhadap *profesionalisme* (Y1), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y2). Didukung oleh penelitian Isyah dan Palupingdyah (2020); Manocha et al. (2022); Singh et al. (2019); Syakir (2019); Tasriastuti (2022) yang mendapatkan hasil bahwa kepribadian/perilaku berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tidak sejalan dengan penelitian Rahmi (2020) yang menguji pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan bank syariah menunjukkan hasil bahwa kepribadian tidak berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Studi tentang pengaruh kompetensi kerja tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sampai sekarang ini belum pernah diteliti. Penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja tim terhadap kinerja akademik atau kinerja perusahaan telah dilakukan oleh Tang (2020) mengatakan bahwa kompetensi kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik. Didukung oleh penelitian Hasbiyadi (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja perusahaan baik langsung maupun dimediasi oleh komitmen organisasi.

Tabel 1.2 Research Gap
Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap OCB

Research gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian peran komitmen organisasional dalam memediasi sifat kepribadian (<i>personality traits</i>) terhadap OCB	Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh sifat kepribadian (<i>personality traits</i>) terhadap OCB	(Isyah & Palupingdyah, 2020), (Ningsih, 2020), (Syakir, 2019).
	Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh sifat kepribadian (<i>personality traits</i>) terhadap OCB	(Rahmi, 2020), (Sarief, 2018).
Belum ada penelitian yang menggunakan komitmen organisasi untuk memediasi kompetensi kerja tim (<i>teamwork competencies</i>) terhadap OCB	Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh <i>teamwork competencies</i> terhadap kinerja perusahaan	(Hasbiyadi, 2018).
	Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi kerja tim (<i>teamwork competencies</i>) terhadap OCB	Tidak ada.

Penelitian Isyah dan Palupingdyah (2020) menyatakan jika komitmen organisasional bisa memediasi pengaruh diantara kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB. Ningsih (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi terbentuknya kepribadian dengan peran OCB. Sejalan dengan penelitian Syakir (2019) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional adalah variabel mediator antara big five personality dan presepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Berbeda dengan Rahmi (2020); Sarie (2018) yang mendapatkan hasil bahwa *personality* tidak memiliki pengaruh terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Dari research gap yang dijelaskan sebelumnya, maka bisa disimpulkan jika subjek dan objek yang penulis ambil dalam penelitian ini merupakan keterbaruan. Hal ini dikarenakan, banyak peneliti terdahulu yang menguji OCB dengan beberapa faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu, penelitian yang menggunakan variabel personality traits masih ada hasil yang bertentangan dan perlu untuk dilakukan penelitian lagi untuk membuktikannya. Sehingga, peneliti berusaha untuk menguji OCB dengan faktor-faktor yang berbeda, seperti *personality traits* dan *teamwork competencies*, serta menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan PT. Investama Komando Security. Penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam membangun model hubungan antara karyawan PT. Investama Komando Security dalam menjelaskan bagaimana seharusnya organisasi memperlakukan karyawannya. Berdasarkan hal

tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh personality traits dan teamwork competencies terhadap organizational citizenship behavior (OCB): Mediasi komitmen organisasional”**. Penelitian ini berlokasi di PT. Investama Komando Security.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian tentang pengaruh ciri-ciri kepribadian terhadap OCB sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tetapi masih ada perbedaan hasil, sehingga masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Nurrohmat (2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepribadian (X1) terhadap OCB (Y2). Namun hasil berbeda diperoleh dari penelitian Rahmi (2020) yang menyatakan jika kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB.
2. Penelitian sebelumnya oleh Isyah dan Palupingdyah (2020) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB. Sedangkan Sarie (2018) menunjukkan jika *personality* tidak berpengaruh terhadap OCB dengan mediasi komitmen organisasi.
3. Belum ada penelitian yang membahas tentang pengaruh *teamwork competencies* terhadap OCB hingga saat ini. Namun, terdapat penelitian Tang (2020) yang membahas tentang pengaruh kompetensi kerja tim terhadap kinerja akademik, dan mengatakan bahwa kinerja akademik dipengaruhi oleh kompetensi kerja tim.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak mencakup bidang yang luas maka dipertimbangkan kemampuan peneliti serta batasan waktu, sehingga penulis hanya berfokus pada peran *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap OCB pada pegawai PT. Investama Komando Security mediasi komitmen organisasional.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security?
2. Apakah *teamwork competencies* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security?
3. Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security?
4. Apakah *teamwork competencies* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security?
6. Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security dengan mediasi komitmen organisasional?

7. Apakah *teamwork competencies* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security dengan mediasi komitmen organisasional?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *personality traits* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security.
2. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security.
3. Untuk menganalisis pengaruh *personality traits* terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security.
4. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork competencies* terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Investama Komando Security.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security.
6. Untuk menganalisis pengaruh *personality traits* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Investama Komando Security dengan mediasi komitmen organisasional.
7. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT.

Investama Komando Security dengan mediasi komitmen organisasional.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada beberapa pihak, baik berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis, adapun dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Membuktikan peran teori *personality traits* dalam meningkatkan komitmen organisasional. Membuktikan peran teori *teamwork competencies* dalam meningkatkan komitmen organisasional. Membuktikan peran teori *personality traits* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Membuktikan peran teori *teamwork competencies* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Membuktikan peran teori komitmen organisasional dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktisi

Dapat menambah gambaran yang lebih jelas tentang teori yang membahas mengenai hubungan antara pengaruh *personality traits*, *teamwork competencies* pada *OCB* dengan hasil yang ada diharapkan dapat menjadi pedoman pimpinan organisasi dalam meningkatkan kualitas SDMnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan makalah dibagi kedalam lima bab, yang meliputi pendahuluan, kerangka teori, metodologi penelitian, analisis data dan pembahasan, serta penutup, sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan tersusun atas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batas masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori membahas mengenai teori-teori yang akan dipakai, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada metodologi penelitian, bab yang dijelaskan meliputi: waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, lalu jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan definisi operasional variabel, yang terakhir teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada analisis data ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, teknik analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Organizational Citizenship Behavior

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Teori OCB milik Organ (1988) dalam Herminingsih dan Kasuri (2018) menggambarkan OCB sebagai sikap atau perilaku yang bermanfaat bagi organisasi serta tidak dapat didorong melalui penugasan peran formal, kontrak, atau penghargaan. Robbins dan Judge (2006) dalam Nurjanah et al. (2020) juga mengatakan bahwa OCB bukanlah kewajiban kerja formal, tetapi merupakan perilaku positif yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Sedangkan menurut Adag dan Resckhe (1997) dalam Sumarsi dan Rizal (2020), OCB mencakup berbagai perilaku, termasuk mendukung orang lain, menjadi relawan dengan tanggung jawab tambahan, dan mengikuti ketentuan di tempat bekerja. Tindakan ini adalah bentuk perilaku prososial, "menambah nilai bagi karyawan," yaitu, mendukung perilaku sosial yang baik, konstruktif dan bermanfaat.

Gibson, dkk. (2012) dalam Kurniawan et al. (2021) menjelaskan bahwa OCB merupakan tindakan yang melampaui perannya dan di luar peran yang diharapkan, sehingga jika seorang petugas di unit lain mengalami kesulitan, petugas itu akan dengan senang hati mendukung.

Dari beberapa penjelasan mengenai OCB diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa OCB merupakan peran ekstra karyawan yang berpengaruh positif terhadap

perusahaan yang ditunjukkan dengan perilaku saling membantu, menaati aturan, dan saling mendukung.

2.1.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

OCB dimulai dengan altruisme kepatuhan umum pada awal penelitian (Bateman & Organ, 1983 dalam Kang et al., 2020). Kemudian Organ (1988) dalam Kang et al. (2020) mengusulkan lima faktor *OCB* yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Podsakoff et al. (1990) mengoperasionalkan faktor-faktor tersebut dan memvalidasi ukurannya. Definisi yang dioperasionalkan dari faktor-faktor tersebut ada dibawah ini:

1. *Altruisme*.

Perilaku atau tindakan karyawan yang dapat membantu orang lain dalam tugas tertentu yang relevan pada organisasi. Perilaku tersebut dilakukan tanpa ada paksaan. Misalnya mewakili teman yang tidak hadir atau sedang berlibur, menolong teman menjalankan tugasnya serta menolong pelanggan dan pengunjung jika membutuhkan bantuan.. Kecenderungan individu untuk merasa empati terhadap orang lain dan bekerja untuk kesejahteraan mereka dikenal sebagai *altruisme* (Batson, 2012 dalam Manocha et al., 2022). Karyawan yang tinggi pada sifat ini membantu anggota tim mereka melakukan pekerjaan mereka dan mempelajari keterampilan baru dalam mengerjakan pekerjaannya dengan metode mudah (Manocha et al., 2022).

2. *Conscientiousness*

Perilaku atau tindakan karyawan yang berada di atas syarat peran minimal perusahaan, seperti kehadiran, taat pada aturan, dan sebagainya. Misalnya tiba

lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, datang segera jika dibutuhkan, dan tepat waktu setiap saat. Sifat kehati-hatian berarti bahwa karyawan mengikuti aturan dan prosedur (Manocha et al., 2022). Seorang karyawan yang teliti biasanya terorganisir, disiplin, teliti, dan hati-hati (Kamdar & Van Dyne, 2017 dalam Manocha et al., 2022).

3. *Sportsmanship*

Ketersediaan pegawai dalam mengatasi keadaan yang tidak sesuai tanpa keluhan, menghindari keluhan, menahan diri untuk tidak mencela/menghina yang disebabkan karena masalah kecil. Misalnya tidak berkeluh kesah tentang segala hal, tidak berlebihan dalam mengatasi masalah. *Sportsmanship* berkaitan dengan antusiasme karyawan terhadap organisasi dan sistemnya (Podsakoff et al., 2018 dalam Manocha et al., 2022). Karakteristik ini membuat seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai organisasi dan mendukungnya bahkan jika kondisinya tidak menguntungkan (Manocha et al., 2022).

4. *Courtesy*

Perilaku atau tindakan karyawan yang berguna dalam mencegah permasalahan antar karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya menyimpan semua hal yang terjadi ataupun perubahan yang terjadi di organisasi, dan melaksanakan perubahan yang ada dalam organisasi. Kesopanan berkaitan dengan rasa hormat yang diberikan oleh seorang individu terhadap hubungannya dengan orang lain dalam organisasi seperti anggota tim dan pemimpin tim (Manocha et al., 2022).

5. *Civic Virtue*

Sikap seseorang yang memperlihatkan bahwa ia mengikuti secara dan terlibat secara bertanggung jawab, juga peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Misalnya memperhatikan kegiatan-kegiatan yang berkontribusi pada citra organisasi dan memperhatikan pertemuan-pertemuan yang dianggap penting. *Civic Virtue* berkaitan dengan kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan hal-hal yang tidak wajib mereka lakukan tetapi dia masih melakukannya karena mereka pikir itu akan berkontribusi pada keuntungan organisasi (Manocha et al., 2022).

2.1.2 **Personality Traits**

2.1.2.1 **Pengertian *Personality Traits***

Teori *personality traits* Allport (1961) dalam Bleidorn et al. (2019) menjelaskan bahwa *personality traits* dapat didefinisikan sebagai pola pemikiran, perasaan, dan perilaku yang terus-menerus yang membedakan individu satu sama lain. Ciri-ciri kepribadian menunjukkan ciri-ciri umum pada manusia seperti rasa malu, penurut, malas, agresif, ambisi, takut dan setia, dalam situasi yang berbeda. Semakin banyak karakteristik ini muncul, semakin menentukan identitas seseorang (Robbins & Judge, 2008). Robbins dan Judge (2017) juga mendefinisikan *personality* sebagai cara seorang berinteraksi dengan orang lain.

Teori *personality* Gordon Allport mengembangkan definisi kepribadian yang umum digunakan hampir 70 tahun yang lalu. Teori kepribadian Gordon Allport dalam Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi yang kuat dalam sistem psikofisiologis seseorang yang menentukan cara

beradaptasi dengan cara yang unik terhadap lingkungannya. Kebajikan adalah bagaimana orang berinteraksi dan bereaksi terhadap orang lain. Kepribadian sering digambarkan dalam istilah karakteristik seseorang yang dapat diamati.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinichi (2014) dalam Soelton et al. (2021) pada konteks perusahaan kepribadian merupakan gabungan karakter fisik & mental lebih stabil yang menaruh bukti pada diri seseorang. Karakteristik ini termasuk tampilan, cara berfikir, bertindak, & perasaan seorang menjadi output menurut dampak genetik & lingkungan yang saling berinteraksi.

Pervin et al. (2005) dalam Herminingsih dan Kasuri (2018) menemukan bahwa *personality* adalah produk interaksi sosial dalam kehidupan kelompok. Dalam masyarakat, individu tidak sama, sehingga orang memiliki tipe *personality* yang berbeda. Ini mengacu pada perilaku, kepribadian dan karakteristik fisik seseorang. Ini tidak seragam, tetapi dapat bervariasi dari grup ke grup dan dari perusahaan ke perusahaan. Setiap orang memiliki kepribadian yang baik atau buruk, menarik atau cemerlang. Tingkah laku manusia berkembang dalam proses bersosialisasi dalam suatu kelompok atau sosial budaya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli tersebut bisa ditarik kesimpulan jika *personality* adalah karakter dan sikap individu saat berhubungan dengan pihak lain yang bersifat dinamis serta merupakan pengaruh dari genetik maupun lingkungan sekitar.

2.1.2.2 Tipe Personality Traits

John Holland dalam Robbins dan Judge (2008) memiliki Teori kesesuaian-pekerjaan (*personality-job fit theory*) yang menghadirkan enam tipe *personality* beserta karakteristiknya sebagai berikut, diantaranya:

1. Realistis

Tipe yang bijaksana memilih latihan yang membangun keterampilan, kekuatan, dan koordinasi. Tipe ini memiliki sifat pemalu, kuat, gigih, stabil, fleksibel dan praktis. Pekerjaan yang cocok untuk jenis ini adalah buruh, penambang, pekerja perakitan dan petani.

2. Investigatif

Tipe ini lebih menyukai aktivitas yang melibatkan pemikiran, perencanaan, dan pemahaman. Tipe ini memiliki ciri penelitian, tidak dibuat-buat, ingin tahu dan mandiri. Karier yang cocok untuk kategori ini adalah ahli biologi, ekonom, ahli matematika, dan pembaca berita.

3. Sosial

Tipe ini lebih menyukai kegiatan sosial seperti membantu orang lain dan memimpin orang lain. Tipe ini memiliki karakteristik hubungan, persahabatan, kerja sama, dan pengertian. Jenis pekerjaan yang cocok untuk jenis ini adalah pekerja sosial, guru, konselor, dan sains.

4. Konvensional

Tipe ini lebih menyukai pendekatan yang terstruktur, bersih dan tidak rumit. Tipe ini memiliki ciri-ciri ketaatan, efisiensi, kepraktisan, kurang imajinasi

dan tidak fleksibel. Jenis pekerjaan yang cocok untuk jenis ini adalah akuntan, manajer bisnis, teller bank, dan sekretaris.

5. Giat

Tipe ini lebih menyukai kerja bersama dimana ada banyak kesempatan untuk mempengaruhi orang lain dan mendapatkan kekuasaan. Tipe ini memiliki ciri percaya diri, ambisi, kekuasaan, dan dominasi. Pekerjaan yang masuk dalam kategori ini meliputi pengacara, agen real estat, hubungan masyarakat, dan manajer bisnis.

6. Artistik

Tipe ini memilih tugas yang tidak perlu dan tidak terstruktur serta memungkinkan kreativitas. Tipe ini memiliki ciri berpikir, tidak memihak pada hukum, berpikir positif, emosional dan impotensi. Pekerjaan yang cocok untuk tipe ini adalah seniman, musisi, penulis, desainer interior.

2.1.2.3 Indikator *Personality Traits*

Secara historis, minat terhadap pengukuran *personality* (baik dalam perilaku manusia secara umum dan lebih khusus dalam perilaku kerja) dimulai dari pengembangan taksonomi dimensi kepribadian yang diberi label Big 5 atau Five Factor Model (FFM) oleh Digman (1990) (McCrae & Costa (1987) dalam Landy & Conte, 2010). Menurut model ini, *personality* individu dapat digambarkan dengan lima dimensi, yaitu:

a. Ekstraversi (*Extraversion*)

Ekstraversi ditandai dengan karakteristik individu yang ramah, tegas, banyak bicara, ambisius, dan energik (Landy & Conte, 2010).

Ekstraversi dapat menangkap kenyamanan kita dalam hubungan. Mereka merasa lebih baik daripada introvert dan mengungkapkan perasaan mereka dengan bebas. Di Sisi lain introvert (ektraversi rendah) cenderung lebih bijaksana, pendiam, dan pemalu (Robbins & Judge, 2017)

b. Stabilitas emosional (*Emotional stability*)

Stabilitas emosional memiliki karakteristik individu yang tenang, aman, memiliki rasa cemas yang rendah, serta memiliki sifat emosional yang rendah (Landy & Conte, 2010). Dimensi stabilitas emosional menyentuh kemampuan seseorang untuk menahan stress. Nilai yang tinggi cenderung bersikap positif, percaya diri, dan mengalami lebih emosional, ia umumnya lebih merasa bahagia daripada yang bernilai kurang. Stabilitas emosional kadang-kadang dibahas sebagai kebalikannya, neurotisme. Mereka yang memiliki nilai rendah cenderung memiliki neurotisme tinggi, sangat waspada, serta rentan terhadap efek fisik dan psikologi dari stress. Seseorang yang mempunyai neurotisme tinggi akan cenderung gugup, cemas, depresi, dan kurang nyaman (Robbins & Judge, 2017).

c. Keramahan (*Agreeableness*)

Pribadi yang memiliki sifat baik hati, kooperatif, percaya diri. Selain itu juga memiliki karakter yang menyenangkan dan ramah terhadap orang lain (Landy & Conte, 2010). Dimensi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk tunduk pada orang lain. Ketika seseorang memilih rekan kelompok dalam perusahaan, seseorang yang *friendly* cenderung menjadi

pilihan pertama mereka. Sebaliknya individu yang kurang ramah akan bersifat dingin dan antagonis (Robbins & Judge, 2017).

d. Kesadaran (*Conscientiousness*)

Memiliki karakter yang bertanggung jawab dan bijaksana, memiliki pengendalian diri yang baik, orang yang gigih, selalu berencana dalam melakukan sesuatu, dan berorientasi pada prestasi (Landy & Conte, 2010). Dimensi ini adalah ukuran keandalan. Orang yang mendapatkan nilai kurang pada indikator ini merupakan orang yang mudah tersinggung, tidak dapat diatur, dan tidak bisa diandalkan (Robbins & Judge, 2017).

e. Terbuka terhadap pengalaman (*Openness to experience*)

Merefleksikan seseorang yang ingin tahu, cerdas, dan imajinatif, serta merupakan pribadi yang mandiri (Landy & Conte, 2010). Dimensi ini memiliki berbagai minat dan daya tarik terhadap kebaruan. Mereka yang berada di bawah kategori konvensional dan telah menemukan kenyamanan (Robbins & Judge, 2017).

2.1.3 Teamwork Competencies

2.1.3.1 Pengertian Teamwork Competencies

Spencer dan Spencer (1993) dalam Hasbiyati (2017) mendefinisikan keterampilan sebagai ciri utama individu yang diasosiasikan dengan kinerja tinggi dan/atau benar-benar sesuai dengan spesifikasi yang ada dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Lebih lanjut, Elliot et al. (2004) dalam Hasbiyati (2017) kemudian memperluas definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa *competencies* adalah

keinginan bawaan untuk memperoleh efisiensi. Mereka juga mengatakan jika motivasi adalah dimensi motif kompetensi yang bersifat multidimensi.

Elliot et.al. (2004) dalam Hasbiyadi (2017) kemudian juga berpendapat bahwa kebutuhan kompetensi mengintegrasikan dua aliran analisis yang disarankan oleh White dan McClelland. Elliot dan Dweck (2005) dalam Hasbiyadi (2017) lebih lanjut berpendapat bahwa kebutuhan kompetensi adalah inti dari motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa *competencies* merupakan penyebab atau prediktor perilaku dan kinerja.

Para peneliti seperti Larson dan LaFasto (1989); Stevens dan Campion (1994); Cannon-Bowers, Tannenbaum, Salas dan Volpe (1995) dalam Marcano (2020) melihat *teamwork competencies* sebagai keterampilan pribadi yang dimiliki oleh anggota kelompok, yang akan mempengaruhi keberhasilan. Sedangkan Benne dan Sheats (1948) dalam Marcano (2020) percaya bahwa *teamwork competencies* terkait dengan peran kelompok – dengan demikian keberhasilan tim tergantung pada seberapa baik peran ini dikenali dan diasumsikan.

Teamwork competencies mencerminkan kemampuan tim untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Spesifikasi *teamwork competencies* dapat didasarkan pada konstruksi kualitas kerja tim. Kualitas kerja tim adalah konsep yang diakui dari penelitian yang berfokus pada tim dan menggambarkan kualitas kerjasama dalam sebuah tim (Brinckmann, 2008).

Kata kerjasama tim mewakili kemampuan untuk melakukan suatu tugas bersama-sama. Kompetensi kerja tim mengacu pada kompetensi anggota tim untuk mengambil tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan, bekerja sama, dan

berperilaku untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork competencies* merupakan faktor untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah (Kim, 2021).

2.1.3.2 Indikator Teamwork Competencies

Cannon-Bowers dan Salas (1997) dalam Tang (2020) menyimpulkan tiga *competencies* penting untuk kerja tim, yaitu, pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan tentang suatu materi pelajaran. Ini mencakup pengetahuan tentang keterampilan tim yang dibutuhkan serta bagaimana keterampilan itu diwujudkan dan digunakan untuk menyusun strategi interaksi di antara rekan satu tim. Keterampilan mencakup kemampuan penting, dapat dilatih dan terukur khususnya pertukaran informasi dan umpan balik kerja tim yang ditandai dengan komunikasi, dan perilaku pendukung yang ditandai dengan komitmen.

Hampir bersamaan dengan pengembangan taksonomi kerja tim oleh Cannon-Bower et al.; Stevens dan Campion dalam Tang (2020) memulai pekerjaan mereka dalam mengembangkan tes pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (KSA) terkait tim yang juga menghasilkan struktur taksonomi dengan dua atribut menyeluruh, yaitu KSA interpersonal dan KSA manajemen diri. Menggabungkan hal di atas, Allen dan O'Neill (2015) dalam Tang (2020) mengusulkan lima *teamwork competencies*, yaitu:

1. Komitmen

Komitmen menggambarkan bagaimana dedikasi seorang anggota tim dalam kerjasama tim terutama dalam hal waktu dan usaha yang cocok dengan aspek manajemen diri (Stevens & Campion, 1994 dalam Tang, 2020).

2. Komunikasi

Komunikasi berkisar pada seberapa efektif anggota tim bertukar informasi dengan anggota lain serta memberikan dan menerima umpan balik. Ini sebagian besar cocok dengan KSA Interpersonal dan keterampilan terkait tim (Cannon-Bower & Salas, 1997 dalam Tang, 2020).

3. Standar

Standar ditunjukkan melalui kepedulian pada kualitas pekerjaan dan keinginan untuk unggul (Tang, 2020).

4. Fokus

Fokus, disisi lain, memeriksa kemampuan anggota tim untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk memastikan pencapaian tujuan dalam jangka waktu yang diberikan (Tang, 2020).

5. KSA (Knowledge, Skill, Ability)

Pada tahun 1994, Stevens and Campion (1994) dalam Marcano (2020) mengembangkan argumen dan resolusi teoritis tentang seperangkat faktor KSA yang mereka yakini akan mengidentifikasi individu dengan tingkat kemampuan kerja tim. Kompetensi ini di ditetapkan dalam dua domain. Untuk domain yang pertama, disebut KSA Interpersonal. Stevens dan Campion mengemukakan bahwa efektivitas tim akan sangat bergantung pada kemampuan individunya untuk berhasil mengelola dan menciptakan hubungan interpersonal yang bersahabat dengan orang lain dalam kelompok. Domain yang kedua diidentifikasi oleh Stevens dan Campion sama pentingnya dengan kerja tim yang sukses, yang disebut Self-

Management KSAs. Para peneliti menyarankan bahwa anggota tim juga membutuhkan manajemen kompetensi diri untuk dapat mengarahkan tindakan mereka dan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

2.1.4 Komitmen Organisasional

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Teori komitmen organisasi milik Meyer dan Allen (1990) dalam Muryati et al. (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasional merupakan bentuk komitmen yang memiliki fokus berbeda. Meyer dan Allen melanjutkan dengan mengatakan jika komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang memperlihatkan ciri-ciri hubungan diantara karyawan dan perusahaan serta mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Luthans (2012) dalam Nurjanah et al. (2020) mengatakan jika komitmen organisasi adalah tekad kuat agar menjadi bagian dari perusahaan dan percaya untuk menerima nilai dan tujuan perusahaan. Dari tiga item tersebut, Luthans berpendapat jika komitmen dapat dipahami sebagai sikap loyal individu kepada perusahaan, dimana setiap orang memperhatikan kemajuan perusahaan secara terus menerus.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2014) dalam Putri & Mustafa (2022) didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan tetap berada pada perusahaan yang sama, sejalan dengan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan agar tetap dapat menjadi bagian dari perusahaan. Di sisi lain, Kreitner dan Kinicki (2014) dalam Putri dan Mustafa (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengakuan karyawan terhadap perusahaan dan dedikasi mereka terhadap

tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga menjadi salah satu aspek perilaku yang digunakan untuk menilai tren karyawan, mengidentifikasi keterlibatan perusahaan yang relatif kuat, dan menentukan harapan karyawan terhadap anggota perusahaan juga bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan dan menerima standar resmi perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tentang komitmen organisasi diatas bisa ditarik kesimpulan jika komitmen organisasi merupakan kondisi pada seorang pegawai berkeinginan kuat agar tetap bertahan menjadi anggota perusahaan dengan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Komitmen Organisasional

Tiga tipe komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (1993) dalam Prihantoro (2015) dijelaskan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* merupakan keinginan bekerja untuk perusahaan karena sesuai dengan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mencapainya. Karyawan dengan dukungan emosional yang kuat terus bekerja dengan berbagai organisasi yang berperan sebagai Penyelamat Kemandirian (OBS) (Wulandari, 2021). Komitmen afektif memotivasi karyawan untuk lebih proaktif pada tim dan organisasi (Wulandari, 2021).
2. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk terus bekerja di perusahaan karena Anda tidak ingin kehilangan apapun yang berhubungan dengan pekerjaan Anda. Komitmen kontinuitas memengaruhi pendapatan yang diharapkan dari meninggalkan organisasi, baik moneter maupun nonmoneter. (Wulandari, 2021). Sejalan dengan pandangan Meyer et al.

(1993) dalam Wulandari (2021) tidak hanya karyawan yang dapat menanggung konsekuensi negatif yang terkait dengan keterlibatan yang tinggi, tetapi perusahaan juga dapat menanggung akibatnya.

3. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja di perusahaan akibat tekanan dari orang lain. Pandangan Meyer et al. (1993) dalam Wulandari (2021) mengungkapkan bahwa Karyawan berkinerja tinggi bekerja karena mereka merasa terdorong untuk melakukannya. Kontrak prinsip hanya akan berlangsung sampai pembayaran ditagih, jadi ketika kondisi berubah, itu harus dijaga agar tetap teratur (Memari et al., 2013 dalam Wulandari, 2021).

2.2 Tinjauan Pustaka

Studi tentang kepribadian terhadap OCB telah menjadi topik yang sering dijadikan judul penelitian ilmiah. Namun, meskipun penelitian berulang tentang topik ini, masih jarang ditemukan penelitian dengan *personality traits*, *teamwork competencies*, dan komitmen organisasional sebagai variabel. Untuk mengkonfirmasi kajian topik ini, peneliti mengambil penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti/Judul/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Tang, 2020) Personality traits, teamwork competencies and academic performance among first-year engineering students	Penelitian ini menggunakan metode convenience sampling. Menggunakan instrumen penelitian Metrik ITP. Populasi penelitian adalah mahasiswa tahun pertama di kampus	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ciri-ciri kepribadian tidak sekuat dan sepenting kompetensi kerja tim dalam memprediksi kinerja akademik dan

No	Nama Peneliti/Judul/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
		lepas pantai sebuah universitas Australia, dengan menggunakan sampel sebanyak 189 siswa yang terdaftar di unit berbasis proyek wajib.	tidak menunjukkan signifikan.
2.	(Nurrohmat, 2022) The effect of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on performance (a study on Makassar Police)	Penelitian dilakukan di Polsek Makassar Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah 1.185 petugas kepolisian di Polres Makassar. Dengan menggunakan teknik probability sampling, ada 299 anggota polisi yang dipilih sebagai responden. Selanjutnya analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis komponen struktur umum (GSCA) sebagai metode analisis data digunakan pada penelitian ini.	Hasil analisis ditemukan bahwa variabel profesionalisme (Y1), dan OCB (Y2) dipengaruhi oleh variabel kepribadian (X1) Hasil berbeda diperoleh pada pengaruh kepribadian (X1) terhadap kinerja (Y3) yang tidak berpengaruh signifikan. Namun, profesionalisme dan OCB dapat memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja.
3.	(Singh et al., 2019) Effects of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior of Private Bank Employees	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Secara empiris menganalisis data yang dikumpulkan dari 226 karyawan yang bekerja di 36 cabang dari 5 bank swasta yang beroperasi	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi berganda, merekomendasikan 5 sifat kepribadian sangat berpengaruh pada OCB. Sedangkan “kepribadian neuroticism”

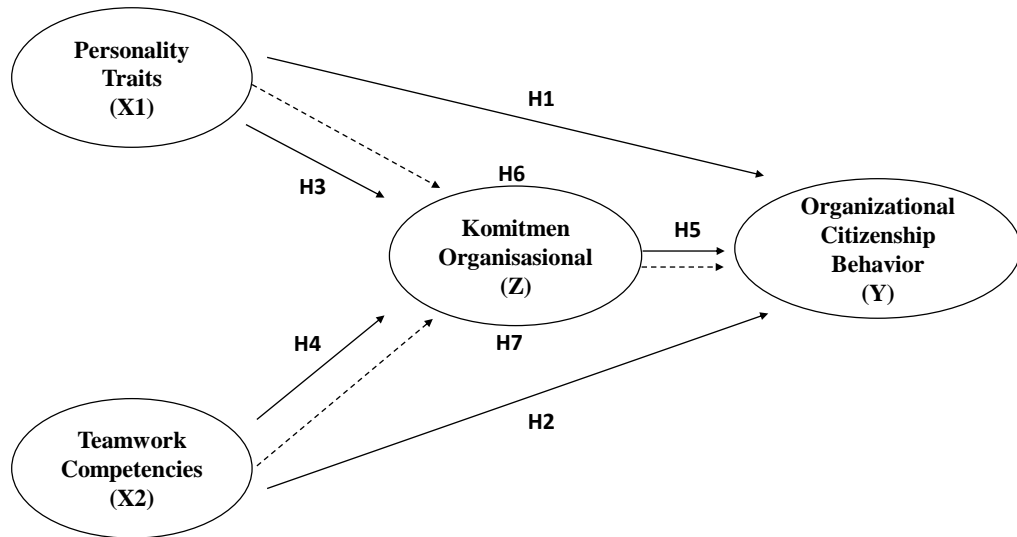
No	Nama Peneliti/Judul/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
		di kota Delhi dan Gurugram.	berpengaruh negatif yang signifikan.
4.	(Manocha et al., 2022) Exploring DSS for Personality Assessment: Influence of Personality on Citizenship	Penelitian menggunakan analisis deskriptif, dengan jumlah sampel 504 karyawan sektor TI yang memiliki latar belakang teknis yang relevan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis melalui teknik pemodelan persamaan struktural.	Hasilnya menunjukkan bahwa variabel OCB dan ciri-ciri kepribadian adalah perwakilan yang signifikan sebagaimana dibuktikan dalam konstruksi orde pertama. Penulis juga mendapatkan pengaruh signifikan yang positif antara ciri-ciri kepribadian dan OCB.
5.	(Isyah & Palupingdyah, 2020) The Effect of Job Satisfaction and Personality on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling. Metode penelitian yang digunakan: uji instrumental, analisis deskriptif, analisis regresi dan analisis jalur dalam SPSS versi 23. Metode pengumpulan data - wawancara, observasi dan angket.	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa komitmen organisasional dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja dan kepribadian. Kepuasan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Pengaruh kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB dapat dimediasi oleh variabel komitmen organisasi
6.	(Hasbiyadi, 2018) Pengaruh Kompetensi Kerjasama TIM Dan	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan bekerja

No	Nama Peneliti/Judul/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BUMN di Kota Makassar	menjelaskan hubungan sebab akibat antara kompetensi organisasi, kemampuan kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja bisnis. Survei dilakukan pada BUMN, terutama PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero), PT. Pertamina (Persero), PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Perfero) et pt. Pelindo IV (Persero) berlokasi di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 250 pegawai BUMS. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling kualitatif. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM).	sama berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis baik secara langsung maupun melalui intervensi organisasi. Komitmen manajemen juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
7.	(Tasriastuti, 2022) Pengaruh Faktor Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Peran Ekstra atau OCB (Organizational	Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner, dan mengambil sampel sebanyak 97 responden. Metode analisis yang digunakan dalam	Diperoleh hasil penelitian bahwa OCB secara signifikan dipengaruhi oleh variabel kepribadian dan komitmen organisasional baik

No	Nama Peneliti/Judul/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	Citizenship Behavior) di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang	penelitian kuantitatif ini adalah uji asumsi klasik dan uji regresi berganda serta pengujian uji T dan uji F.	secara parsial maupun simultan.
8.	(Ningsih, 2020) Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Bromo Medan yang berjumlah 35 orang dan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku anggota organisasi, kedua kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku anggota organisasi dan ketiga budaya organisasi berpengaruh sangat positif. Perpaduan partisipasi, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai Puskesmas Bromo Medan dalam berorganisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan topik penelitian yang ada, maka pengaruh antara *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap OCB mediasi komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————▶ = Berpengaruh secara langsung

-----▶ = Berpengaruh tidak langsung / melalui komitmen organisasional

2.4 Hipotesis

Kerangka berpikir di atas dapat mengamarkan jika penelitian ini mengamati peran *personality traits* dan *teamwork competencies* sebagai variabel bebas, *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat, dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

1. Peran *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (H1)

Penelitian Singh et al. (2019) menunjukkan jika 5 ciri/sifat kepribadian sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian

lain yang dilakukan oleh Manocha et al. (2022); Isyah dan Palupingdyah (2020); Tasriastuti (2022); Syakir (2019) juga mendapatkan hasil jika *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *personality* secara signifikan. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H1 : *Personality Traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2. Peran *Teamwork Competencies* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (H2)

Sebuah studi oleh Tang (2020) menunjukkan jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja tim secara signifikan. Studi lain oleh Hasbiyadi (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja tim secara signifikan. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H2 : *Teamwork Competencies* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3. Peran *Personality Traits* terhadap Komitmen Organisasional (H3)

Sebuah studi oleh Isyah dan Palupingdyah (2020) menunjukkan jika kepribadian mempengaruhi komitmen organisasi. Studi lain oleh Tasriastuti (2022) menunjukkan bahwa kepribadian mempengaruhi komitmen organisasi. Syakir (2019) menegaskan bahwa *Big Five personality* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H3 : *Personality Traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional

4. Peran *Teamwork Competencies* terhadap Komitmen Organisasional (H4)

Kajian Hasbiyadi (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kompetensi kerja tim secara signifikan. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H4 : *Teamwork Competencies* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional

5. Peran Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (H5)

Penelitian Tasriastuti (2022) menjelaskan bahwa OCB secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ningsih (2020) menjelaskan bahwa OCB secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Syakir (2019) menekankan bahwa komitmen organisasional berdampak pada OCB. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H5 : Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

6. Peran *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional (H6)

Study oleh Isyah dan Palupingdyah (2020) menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kepribadian terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. Studi lain oleh Syakir (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah pergantian antara Lima Besar dan dukungan organisasi terhadap OCB. Ningsih (2020) menjelaskan jika komitmen

organisasi bisa menggunakan aktivitas OCB untuk meningkatkan *personality*.

Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H6 : *Personality Traits* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional

7. Peran *Teamwork Competencies* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional (H7)

Penelitian Hasbiyadi (2018) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi secara positif baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi oleh kompetensi kerjasama tim. Sehingga didapatkan hipotesis berikut ini:

H7 : *Teamwork Competencies* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Periode penelitian dari persiapan hingga penyusunan laporan akhir dimulai sejak bulan November hingga saat ini, sedangkan waktu untuk mengumpulkan data penelitian berlangsung selama satu bulan dari bulan Januari 2023 – Februari 2023.

3.1.2 Wilayah Penelitian

Tempat pengumpulan data yang penulis lakukan selama penyusunan penelitian ini adalah di PT. Investama Komando Security, bertempat di Dusun II, Makamhaji, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57161.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Mengutip Hermawan (2019) Penelitian kuantitatif merupakan metode yang analitis, objektif, dan ilmiah. Untuk membuktikan dan menyangkal sebuah teori, penelitian kuantitatif sering digunakan. Karena penelitian kuantitatif biasanya dimulai dengan teori kemudian diteliti, data dihasilkan, selanjutnya dibahas dan ditarik kesimpulan.

Penelitian kuantitatif yang dimaksud meliputi pelaksanaan survei dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan wawasan tentang peran *personality traits* dan *teamwork competencies* pada *OCB* karyawan PT. Investama Komando Security melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2010) dalam Riyanto dan Hatmawan (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki ciri dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari situ ditarik kesimpulan. Populasi bukanlah orang dan benda, namun berupa data (Nazir, 1983 dalam Unaradjan, 2019). Populasi penelitian yang digunakan adalah pegawai PT. Investama Komando Security yang berjumlah sebanyak 150 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dapat memberikan gambaran rinci tentang populasi. Sampel penelitian memiliki karakteristik yang mirip atau serupa dengan populasi, sehingga memungkinkan sampel tersebut mewakili populasi yang diamati. Menurut Sugiyono (2010) dalam Riyanto dan Hatmawan (2020) merupakan bagian sampel dari jumlah dan karakteristik manusia. Sampel penelitian ini diambil dengan pendekatan rumus Slovin, yang dirumuskan dengan $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ dan menggunakan tingkat kesalahan 5%. Sehingga didapatkan hasil bahwa sampel yang digunakan yaitu pegawai PT. Investama Komando Security sebanyak 110 pegawai.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Tujuan utama pengambilan sampel adalah untuk memilih sub kelompok yang secara akurat dapat mewakili populasi sebagaimana didefinisikan dan dibatasi oleh penyelidik. Pengambilan sampel dimaksudkan untuk dapat menarik kesimpulan yang akurat tentang populasi dengan mempelajari kelompok elemen

(sampel) yang lebih kecil. Masalah bagi peneliti tipe eksperimen adalah cara terbaik untuk memilih sampel yang paling akurat dalam mewakili seluruh populasi. Representasi yang tepat sangat penting jika tujuan penelitian adalah untuk menerapkan atau menggeneralisasi temuan dari sampel penelitian ke kelompok (populasi) yang lebih besar dari mana sampel diambil (DePoy & Gitlin, 2015). Ada dua jenis sampling dan analisis yang umum digunakan, yaitu: 1. Probability sampling dan 2. Non-probability sampling (Unaradjan, 2019).

Pengambilan sampel probabilitas mengacu pada rencana yang didasarkan pada teori probabilitas. Jenis pengambilan sampel ini digunakan ketika penyidik ingin memaksimalkan validitas eksternal (sejauh mana sampel mewakili populasi dari mana ia dipilih). Dua prinsip dasar teori probabilitas yang diterapkan pada pengambilan sampel adalah sebagai berikut: (1) parameter populasi diketahui dan (2) setiap anggota atau elemen memiliki probabilitas atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Alasan ketiga, terkait dengan penalaran probabilitas, tetapi tidak spesifik untuk membimbing proses tindakan dalam hal ini penting, adalah asumsi teoritis bahwa probabilitas yang sama untuk dipilih (DePoy & Gitlin, 2015).

Metode probability sampling yang menggunakan metode simple random sampling dipilih sebagai metode pengambilan sampel pada penelitian ini. Pengambilan sampel acak sederhana (SRS) adalah metode paling dasar yang digunakan untuk meningkatkan "keterwakilan" sampel. Dalam hal ini, istilah "acak" tidak berarti "serampangan". Sebaliknya, sesuai dengan teori probabilitas, acak berarti bahwa secara teoritis, setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel (DePoy & Gitlin, 2015). Sampel

yang digunakan adalah pegawai PT. Investama Komando Security memiliki 110 pegawai.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

Penjelasannya adalah berikut ini:

- a. Data primer merupakan data asli yang didapatkan oleh peneliti sendiri untuk memberi jawaban atas pertanyaan penelitian tertentu. Data belum pernah ada sebelumnya atau hasil penelusuran serupa telah habis. Oleh karena itu, peneliti harus melakukan pengumpulan data/survei sendiri. Dalam riset SDM, data primer diperoleh dari sumber primer seperti opini karyawan, memberikan peneliti "tangan pertama" untuk mengakses data ini. (Istijanto, 2010). Data primer disini adalah data hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Investama Komando Security.
- b. Data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang didapatkan dari pihak ketiga. Peneliti adalah individu "sekunder" yang mendaftarkan, menerima, atau mengumpulkan data (terkadang dalam bentuk informasi) dari orang lain yang dikumpulkan di lapangan. Data hanya digunakan untuk studi mereka saja (Istijanto, 2010).

Peneliti menggunakan jurnal, buku referensi, dan informasi lain yang berkaitan dengan subjek penelitian ini, selain itu diperoleh dari literatur yang berhubungan dengan penelitian sebagai sumber data sekunder.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data sampel. Proses pengumpulan data didasarkan pada sumber data. Data dapat dikumpulkan melalui wawancara (interview), observasi, survey, pencarian database dan metode simulasi numerik (Jogiyanto, 2010 dalam Latifah, 2020).

Data yang dihasilkan merupakan data pertanyaan. Pertanyaan ini merupakan daftar pertanyaan yang dilaporkan untuk mendapatkan data penting dari survei. Terdapat dua jenis pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini, yaitu kuesioner terbuka dan tertutup. Peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah pertanyaan tertutup. Peringkat positif untuk setiap pilihan adalah sebagai berikut (Wasis, 2008):

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap *OCB* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel merupakan perhatian utama dalam analisis kuantitatif. Variabel dapat didefinisikan sebagai suatu konsep yang memiliki nilai-nilai yang berubah. Variabel juga dapat dipahami sebagai sifat manusia atau sebagai sesuatu yang memiliki nilai perbedaan. Variabel penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa

jenis yaitu variabel bebas, variabel terikat, variabel moderator, variabel intervening dan variabel kontrol (Mukhid, 2021).

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, diantaranya:

- a. Variabel bebas (*Independent variables*) disebut juga pemicu, input, penyebab, prediktor, anteseden, atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen disimbolkan menggunakan variabel X (Mukhid, 2021). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah *personality traits* dan *teamwork competencies*.
- b. Variabel terikat (*Dependent variables*) disebut juga sebagai variabel keluaran, kriteria, hasil, tanggapan, hasil, atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini umumnya disimbolkan dengan variabel Y (Mukhid, 2021). OCB merupakan variabel dependen yang ada pada penelitian ini.
- c. Variabel mediasi (Intervening) merupakan variabel yang belum diamati dan hanya dapat disimpulkan dari dua variabel, yaitu: variabel dependen dan variabel independen. Variabel mediasi adalah variabel yang tidak dapat diukur dan hanya dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Mukhid, 2021). Variabel mediasi yang digunakan adalah komitmen organisasional.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah *Personality Traits*, *Teamwork Competencies*, OCB, dan Komitmen Organisasional. Definisi dari variabel-variabel tersebut dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Teori OCB milik Organ (1988) dalam Herminingsih dan Kasuri (2018) menjelaskan OCB menjadi perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi dan tidak dapat didorong melalui penugasan peran formal, kontrak, atau penghargaan. Robbins dan Judge (2006) dalam Nurjanah et al. (2020) juga mengatakan bahwa OCB bukanlah kewajiban kerja formal, tetapi merupakan perilaku positif yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Sedangkan menurut Adag dan Resckhe (1997) dalam Sumarsi dan Rizal (2020), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) mencakup berbagai perilaku, termasuk mendukung orang lain, menjadi sukarelawan dengan tanggung jawab tambahan, dan mengikuti aturan dan prosedur di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruisme</i> Perilaku/tindakan karyawan yang dapat membantu orang lain dalam tugas tertentu yang relevan pada organisasi. 2. <i>Conscientiousness</i> Tindakan/perilaku karyawan yang melampaui persyaratan minimum untuk pekerjaan organisasi, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap hukum, dll. 3. <i>Sportsmanship</i> Ketersediaan pegawai dalam mengatasi keadaan yang tidak sesuai tanpa keluhan, menghindari keluhan, menahan diri untuk tidak mencela/menghina yang disebabkan karena masalah kecil. 4. <i>Courtesy</i> Perilaku atau tindakan karyawan yang berguna dalam mencegah permasalahan antar karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. 5. <i>Civic Virtue</i> Sikap seseorang yang memperlihatkan bahwa ia mengikuti secara dan terlibat secara bertanggung jawab, juga peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.
2.	<i>Personality Traits</i>	Teori <i>personality traits</i> Allport (1961) dalam Bleidorn et al. (2019)	a. Ekstraversi (<i>Extraversion</i>) Ekstraversi ditandai dengan karakteristik

		<p>menjelaskan bahwa <i>personality traits</i> dapat didefinisikan sebagai pola pemikiran, perasaan, dan perilaku yang terus-menerus yang membedakan individu satu sama lain. Robbins dan Judge (2017) juga mendefinisikan <i>personality</i> sebagai cara seorang berinteraksi dengan orang lain. Teori kepribadian Gordon Allport dalam Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi yang kuat dalam sistem psikofisiologis seseorang yang menentukan cara beradaptasi dengan cara yang unik terhadap lingkungannya.</p>	<p>individu yang ramah, tegas, banyak bicara, ambisius, dan energik.</p> <p>b. Stabilitas emosional (<i>Emotional stability</i>) Stabilitas emosional memiliki karakteristik individu yang tenang, aman, memiliki rasa cemas yang rendah, serta memiliki sifat emosional yang rendah.</p> <p>c. Keramahan (<i>Agreeableness</i>) Pribadi yang memiliki sifat baik hati, kooperatif, percaya diri. Selain itu juga memiliki karakter yang menyenangkan dan ramah terhadap orang lain.</p> <p>d. Kesadaran (<i>Conscientiousness</i>) Memiliki karakter yang bertanggung jawab dan bijaksana, memiliki pengendalian diri yang baik, orang yang gigih, selalu berencana dalam melakukan sesuatu, dan berorientasi pada prestasi.</p> <p>e. Terbuka terhadap pengalaman (<i>Openness to experience</i>) Merefleksikan seseorang yang ingin tahu, cerdas, dan imajinatif, serta merupakan pribadi yang mandiri.</p>
3.	<i>Teamwork Competencies</i>	<p>Spencer dan Spencer (1993) dalam Hasbiyadi (2017) mendefinisikan keterampilan sebagai ciri utama individu yang diasosiasikan dengan kinerja tinggi dan/atau benar-benar sesuai</p>	<p>1. Komitmen Komitmen menggambarkan bagaimana dedikasi seorang anggota tim dalam kerjasama tim terutama dalam hal waktu dan usaha yang cocok dengan aspek</p>

		<p>dengan spesifikasi yang ada dalam pekerjaan atau situasi tertentu.. Lebih lanjut, Elliot et al. (2004) dalam Hasbiyadi (2017) kemudian memperluas definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa <i>competencies</i> adalah keinginan bawaan untuk memperoleh efisiensi. Mereka juga mengatakan jika motivasi adalah dimensi motif kompetensi yang bersifat multidimensi.</p>	<p>manajemen diri (Stevens & Champion, 1994 dalam Tang, 2020).</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Komunikasi Komunikasi berkisar pada seberapa efektif anggota tim bertukar informasi dengan anggota lain serta memberikan dan menerima umpan balik. Ini sebagian besar cocok dengan KSA Interpersonal dan keterampilan terkait tim (Cannon-Bower & Salas, 1997 dalam Tang, 2020). 3. Standar Standar ditunjukkan melalui kepedulian pada kualitas pekerjaan dan keinginan untuk unggul (Tang, 2020). 4. Fokus Fokus, disisi lain, memeriksa kemampuan anggota tim untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan untuk memastikan pencapaian tujuan dalam jangka waktu yang diberikan (Tang, 2020). 5. KSA KSA dari Allen O'Neill lebih mirip dengan pengetahuan Cannon-Bower & Salas (1997) dalam (Tang, 2020) yang penekanan KSA yang terkait dengan area subjek dari pada kerja tim.
4.	Komitmen Organisasional	Meyer dan Allen (1990) dalam Muryati et al. (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> merupakan keinginan bekerja untuk perusahaan karena sesuai dengan tujuan organisasi dan

		merupakan bentuk komitmen yang memiliki fokus berbeda. Meyer dan Allen melanjutkan dengan mengatakan jika komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang memperlihatkan ciri-ciri hubungan antara karyawan dan perusahaan serta mempengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.	memiliki keinginan untuk mencapainya. 2. <i>Continuance commitment</i> adalah keinginan untuk terus bekerja di perusahaan karena Anda tidak ingin kehilangan apapun yang berhubungan dengan pekerjaan Anda. 3. <i>Normative commitment</i> adalah keinginan untuk bekerja di perusahaan akibat tekanan dari orang lain.
--	--	--	---

3.8 Teknik Analisis Data

Ada dua metode untuk analisis kuantitatif yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan metode yang dipakai untuk mengevaluasi data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Statistik ini penting ketika sampel diambil dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya dan sampel diambil secara acak. Ini sering disebut statistik induktif atau probabilistik karena menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan data pengamatan dan kemungkinan fakta. Statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (Hermawan, 2019).

3.8.1 Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Bingham mendefinisikan validitas dalam istilah operasional murni, sebagai sekadar korelasi skor pada tes dengan beberapa ukuran objektif lain yang digunakan

tes untuk mengukur" (Bingham, 1937 dalam Wainer & Braun, 2013). Dalam prakteknya, data sekunder tidak memerlukan pengujian validasi (Darma, 2021).

Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/ Pernyataan dinilai dengan menggabungkan total setiap pertanyaan dengan total tanggapan terhadap pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel global. Kriteria untuk melakukan uji validitas adalah berikut ini:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data tidak valid (Darma, 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan secara empiris, variabel yang digunakan dalam pertanyaan/ Pernyataan diukur dengan uji reliabilitas dan nilai Cronbach's alpha dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan bisa 0,5, 0,6, bahkan 0,7 tergantung kebutuhan penelitian. Prosedur pengujiannya adalah berikut ini:

- Jika nilai Cronbach's alpha $>$ tingkat signifikan, maka data reliabel.
- Jika nilai Cronbach's alpha $<$ tingkat signifikan, maka data tidak reliabel (Darma, 2021).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis pengujian yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas mencoba untuk memeriksa apakah varians atau residual dari model regresi berdistribusi normal. Sementara variabel terdistribusi normal tidak diperlukan oleh model regresi kuadrat terkecil, tes inferensial pada koefisien regresi individu memerlukan penggunaan uji- t. Salah satu asumsi uji- t adalah bahwa variabel terdistribusi secara normal (Glass & Hopkins, 1984 dalam Dean, 2016).

Dengan demikian, pertimbangan diberikan untuk mengubah beberapa variabel independen sebelum menerapkan model regresi pada data. Namun, hal itu tidak dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, uji t relatif kuat terhadap persyaratan untuk variabel terdistribusi normal (Glass & Hopkins, 1984 dalam Dean, 2016). Dengan kata lain, variabel non- normal memiliki pengaruh yang kecil terhadap hasil uji t. Selain itu, bentuk model semi- logaritmik yang ada memungkinkan interpretasi sebagian besar koefisien regresi dalam bentuk persentase-persentase (Dean, 2016).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memutuskan apakah ada perbedaan fluktuasi antara residual satu persepsi dan residual satu lagi dalam model relaps. Model kekambuhan yang layak adalah homoskedastik, menyiratkan bahwa perbedaan residu yang dimulai dengan satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya adalah tetap. Uji Glesjer digunakan untuk membedakan adanya heteroskedastisitas (Nugroho et al., 2022).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas (Norusis, 1990 dalam Dean, 2016). Meskipun multikolinearitas tidak memengaruhi kekuatan penjelas total model (tidak memengaruhi nilai R- kuadrat atau nilai prediksi variabel independen), namun memiliki sejumlah efek serius. Korelasi yang tinggi antar variabel independen cenderung membuat koefisien regresi menjadi tidak stabil sehingga menimbulkan kesulitan dalam membuat kesimpulan tentang pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen (Neter, et al., 1983 dalam Dean, 2016).

3.8.3 Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur jumlah yang model (yang berisi variabel x atau variabel) menjelaskan atau memperhitungkan jumlah variabilitas dalam variabel y. Nilai R^2 adalah angka antara 0 dan 1, dan Anda dapat mengartikannya sebagai persentase. Nilai R^2 yang tinggi (setidaknya 0,70, tetapi semakin tinggi, semakin baik) menunjukkan bahwa model tersebut cocok; nilai R^2 di bawah 0,70 menunjukkan bahwa model tidak cocok (dan semakin dekat R^2 ke nol, semakin buruk model tersebut cocok) (Rumsey, 2007).

2. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji-F digunakan untuk menilai apakah seluruh rangkaian variabel penjelas yang dimasukkan dalam persamaan secara bersama- sama memengaruhi variabel dependen. Uji- F juga digunakan untuk menguji gabungannya kekuatan penjelas (Zong, 2022).

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda memberikan persamaan yang memprediksi variabel dependen dari dua atau lebih variabel independen. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa regresi berganda melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas (Gaurav, 2011). Rasio ini sering disebut dalam rumus (Janie, 2012).

Dalam penelitian ini hubungan antar OCB dengan *personality traits* dan *teamwork competencies*. Berikut adalah rumusan model regresi linear berganda ini:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e$$

Dimana:

α = Konstanta

$b_1, b_2, \text{ dan } b_3$ = Koefisien regresi

e = *Error*

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X_1 = *Personality Traits*

X_2 = *Teamwork Competencies*

Z = *Komitmen Organisasional*

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh sebenarnya suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode pengujiannya menggunakan uji-t (t-test) (Gani & Amalia, 2018).

Secara garis besar pengujian hipotesis statistik ada dua macam, yaitu: H_0 diterima, kemudian H_1 ditolak. H_1 diterima, maka H_0 ditolak. Asumsi pengaruh variabel independen dan dependen adalah:

- $H_0; \beta_i = 0$ Maka variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
- $H_1; \beta_i \neq 0$ Maka variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .

Sedangkan hipotesis tingkat signifikansi variabel independen terhadap dependen adalah (Gani & Amalia, 2018):

- Jika tingkat sebenarnya $\alpha >$ tingkat signifikansi maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Jika tingkat signifikansi $\alpha <$ tingkat signifikansi maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

3.8.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Analisis jalur menyajikan pernyataan teori eksplisit tentang hubungan antar variabel daripada hanya menguji satu set data untuk setiap hubungan linier. Ini digunakan dalam mempelajari sifat-sifat sistem yang lebih rumit daripada pengaturan regresi lurus. Jadi analisis jalur lebih unggul dari analisis regresi biasa karena memungkinkan kita untuk menguji proses kausal yang mendasari hubungan yang diamati dan untuk memperkirakan kepentingan relatif dari jalur pengaruh alternatif (Olobatuyi, 2006).

Dengan menghitung koefisien jalur, kita dapat mengukur besarnya perubahan pada setiap variabel dependen yang diprediksi oleh variabel independen dalam model. Meneliti koefisien jalur dari prosedur analisis jalur residual memberikan perhitungan dan interpretasi yang mudah dan logis dari koefisien cients keterasingan (residual) sebagai persentase varians di masing- masing tanggungan variabel karena variabel luar tidak termasuk dalam model. Analisis jalur juga memungkinkan kita untuk mengukur efek langsung dan tidak langsung yang dimiliki satu variabel terhadap variabel lainnya. Melalui ini, kita dapat membandingkan besarnya efek langsung dan tidak langsung, yang akan mengidentifikasi mekanisme kausal operatif (Olobatuyi, 2006).

3.8.7 Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan secara prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z) (Ghozali, 2011).

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

- ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1 terhadap Y2 (b)
- a = Koefisien jalur X1 terhadap Y1
- b = Koefisien jalur Y1 terhadap Y2

SEa = Standard error of estimation koefisien a

SEb = Standard error of estimation koefisien b

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > nilai t tabel (1,980) maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. *Sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Tetapi asumsi ini telah banyak dikritik. Menurut Bollen dan Stine (1990) pada sampel kecil distribusinya umumnya tidak normal (Ghozali, 2013).

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian kuantitatif asosiatif kausal dipakai, untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang disebabkan oleh variabel bebas atau variabel terikat. Populasinya yaitu seluruh karyawan PT. Investama Komando Security. Pencarian data dilakukan pada tanggal 02 Januari – 07 Februari 2023. Proses pencarian data ini dilakukan dengan cara online.

Pencarian data secara online dengan membuat link kuesioner melalui *google form* lalu disebarakan melalui perantara aplikasi WhatsApp dengan menghubungi koordinator tim lalu disebarakan di grup WhatsApp karyawan.

Ketika melakukan pencarian data, terdapat beberapa persoalan yang dihadapi diantaranya: responden yang ketika didatangi tidak langsung mau mengisi kuesioner dengan alasan sibuk atau mau mengisi tetapi nanti, lalu ada karyawan yang tidak memiliki handphone untuk mengisi, ada juga karyawan yang menolak karena tidak tahu cara mengisinya. Reasponden yang katanya mau mengisi tapi setelah dicek ternyata tidak diisi atau beralasan lupa. Selain itu, ada juga kendala lain yang dihadapi responden yang mengisi kuesioner tidak dibaca atau dipahami dengan baik sehingga peneliti menyeleksi kembali kuesioner yang masuk.

Peneliti memperoleh sampel (responden) sebanyak 124 yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner secara online ke sebanyak 150 karyawan yang ada di PT. Investama Komando Security. Dan 124 data tersebut yang digunakan peneliti sebagai sampel akhir.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	121	97,6%
2.	Perempuan	3	2,4%
Total		120	100%

Menurut tabel diatas, bisa disimpulkan jika responden PT. Investama Komando Security didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 121 pegawai atau persentase sebesar 97,6%, untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 pegawai atau persentase sebesar 2,4%.

4.2.2 Deskripsi Usia Responden

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	18-25 tahun	23	18,5%
2.	26-35 tahun	38	30,6%
3.	36-45 tahun	47	37,9%
4.	46-55 tahun	13	10,5%
5.	>56	3	2,4%
Total		124	100%

Menurut tabel diatas, bisa dilihat jika responden dengan jumlah paling rendah yaitu responden dengan usia >56 tahun yaitu sebanyak 3 pegawai atau sebesar 2,4%, selanjutnya responden usia 46-55 tahun sebanyak 13 pegawai atau persentase sebesar 10,5%, responden dengan usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 23 pegawai atau sebesar 18,5%, kemudian responden dengan usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 38 pegawai atau sebesar 30,6%, yang terakhir responden dengan jumlah paling tinggi adalah responden usia 36-45 tahun sebanyak 47 pegawai atau sebesar 37,9%.

4.2.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	122	98,4%
2.	Diploma	2	1,6%
3.	Sarjana (S1)	0	0%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel di atas, bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Investama Komando Security didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 122 pegawai atau persentase sebesar 98,4%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma hanya sebanyak 2 pegawai atau sebesar 1,6%.

4.2.4 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	0-5 tahun	65	52,4%
2.	6-10 tahun	31	25%
3.	> 10 tahun	28	22,6%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja paling tinggi atau selama lebih dari 10 tahun sebanyak 28 pegawai atau sebanyak 22,6%, kemudian responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 31 pegawai atau persentase sebesar 25%, dan responden yang telah bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 65 pegawai atau sebanyak 52,4%.

4.2.5 Deskripsi Berdasarkan Divisi/Jabatan

Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

No.	Divisi/Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Security	114	91,9%
2.	Cleaning Service	9	7,3%
3.	Resepsionis	1	0,8%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel di atas, kita bisa mengetahui jika responden dengan jabatan security sebesar 114 responden atau 91,9%, kemudian responden dengan jabatan cleaning service sebesar 9 responden atau 7,3%, dan responden dengan jabatan resepsionis sebesar 1 responden atau 0,8%.

4.2.6 Deskripsi Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	Presentase
1.	< 2 juta	84	67,7%
2.	2-5 juta	40	32,3%
3.	> 5 juta	0	0%
Total		124	100%

Menurut tabel di atas, kita bisa melihat jika responden yang memiliki pendapatan sebesar lebih dari 2 juta adalah sebanyak 84 pegawai atau persentase sebesar 67,7%, dan karyawan yang mempunyai pendapatan sebanyak 2-5 juta sebanyak 40 pegawai atau persentase sebesar 32,3%, sehingga tidak ada karyawan yang mempunyai pendapatan sebanyak lebih dari 5 juta.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji ini bertujuan agar dapat menentukan apakah permintaan tersebut valid atau tidak. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah perangkat tersebut aman atau tidaknya. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas.

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian kali ini menggunakan empat variabel, yaitu variabel *personality traits*, *teamwork competencies*, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional. Untuk menentukan hasil pengujian menggunakan teknik ini adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk itu dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan memiliki nilai yang positif, maka instrumen tersebut valid.
- Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut tidak valid.

Nilai r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 pada uji 2 arah untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ nilai n diperoleh dari banyaknya sampel yang digunakan (Ghozali, 2013). Besarnya sampel dalam penelitian ini (n) adalah 124 responden sehingga diperoleh $df = 124-2 = 122$. Dengan sig. ($\alpha = 0,05$) hingga mendapatkan nilai = 0,1764.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Validitas
<i>Personality Traits</i> (X1)	X1.1	0,777	0,1764	Valid
	X1.2	0,834	0,1764	Valid
	X1.3	0,812	0,1764	Valid
	X1.4	0,802	0,1764	Valid
	X1.5	0,825	0,1764	Valid
	X1.6	0,815	0,1764	Valid
<i>Teamwork Competencies</i> (X2)	X2.1	0,833	0,1764	Valid
	X2.2	0,802	0,1764	Valid
	X2.3	0,838	0,1764	Valid
	X2.4	0,822	0,1764	Valid
	X2.5	0,862	0,1764	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Y1	0,838	0,1764	Valid
	Y2	0,856	0,1764	Valid
	Y3	0,692	0,1764	Valid
	Y4	0,296	0,1764	Valid
	Y5	0,543	0,1764	Valid
Komitmen Organisasional (Z)	Z1	0,855	0,1764	Valid
	Z2	0,817	0,1764	Valid
	Z3	0,852	0,1764	Valid
	Z4	0,843	0,1764	Valid

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Tes reliabel digunakan untuk mengukur komposisi pertanyaan atau survei yang menjadi indikator perubahan. Data reliabel jika jawaban responden stabil atau berubah dari waktu ke waktu. Di sisi lain, statistik *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk mengukur reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Personality traits</i>	0,896	0,70	Reliabel
<i>Teamwork Competencies</i>	0,888	0,70	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,703	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,862	0,70	Reliabel

Melihat hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan di atas, uji reliabilitas menunjukkan dari keempat variabel *personality traits*, *teamwork competencies*, OCB, dan komitmen organisasional yang diuji yaitu dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Jadi, kesimpulannya adalah variabel penelitian ini semuanya reliabel.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik dibutuhkan tiga pengujian, yang meliputi: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Moltikolinearitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan agar dapat melihat penyebaran data pada variabel *personality traits*, *teamwork competencies*, OCB, dan komitmen organisasional apakah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik apabila nilai residual berdistribusi normal. Pada penelitian ini untuk mendeteksi residual

berdistribusi normal atau tidak digunakan uji statistik nonparametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal (Setiyo et al., 2023). Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96788136
Most Extreme Differences Absolute		.121
	Positive	.121
	Negative	-.0,75
Kolmogorov-Smirnov Z		1.350
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052
a. Test distribution is Normal		

Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,052 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memutuskan apakah ada perbedaan fluktuasi antara residual satu persepsi dan residual satu lagi dalam model relaps. Uji Glesjer digunakan untuk membedakan adanya heteroskedastisitas (Nugroho et al., 2022).

Hasil uji dapat dibandingkan dengan signifikansi masing-masing variabel independen pada output SPSS pada signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi yang didapatkan untuk setiap variabel < 0,05, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika mean > 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Personality Traits</i>	0,862	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Teamwork Competencies</i>	0,477	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Orgaisasional	0,104	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Setelah melihat tabel di atas, dapat dilihat jika nilai signifikansi variabel *personality traits* sebanyak 0,862. Variabel *teamwork competencies* sebesar 0,477 dan komitmen orgaisasional sebesar 0,104. Ketiga variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilainya lebih dari 5% atau 0,05.

4.3.3.3 Uji Multikoleniaritas

Banyak metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas. Pemeriksaan koefisien korelasi bivariat mungkin merupakan metodologi yang paling sederhana, tetapi metodologi ini tidak memperhitungkan apa pun selain kolinearitas antara pasangan variabel (Dean, 2016). Multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai Toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai Toleransi di bawah 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, begitu pula sebaliknya dengan asumsi nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 terjadi multikolinearitas (Nugroho et al., 2022).

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Personality Traits</i>	0,291	3,435	Bebas Multikolinearitas
<i>Teamwork Competencies</i>	0,235	4,262	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Orgaisasional	0,384	2,605	Bebas Multikolinearitas

Menurut hasil pengujian di atas, variabel *personality traits* mempunyai nilai tolerance $0,291 \geq 0,10$ dan VIF $3,435 \leq 10$. variabel *teamwork competencies* memiliki nilai tolerance $0,235 \geq 0,10$ dan VIF $4,262 \leq 10$. Dan variabel komitmen

organisasional memiliki nilai tolerance $0,384 \geq 0,10$ dan VIF $2,605 \leq 10$. Tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel tersebut karena nilai tolerancinya $\geq 0,10$ dan nilai VIFnya ≤ 10 , sehingga syarat analisis regresi terpenuhi.

4.3.4 Uji Ketepatan Model

4.3.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur jumlah yang model (yang berisi variabel x atau variabel) menjelaskan atau memperhitungkan jumlah variabilitas dalam variabel y. Nilai R^2 adalah angka antara 0 dan 1 (Rumsey, 2007). Variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan perubahan variabel dependen ketika nilai yang dihasilkan mendekati 1 (Ghozali, 2013).

Tabel 4.12 Hasil Uji R^2 Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.442	.408	.980

a.Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Personality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

Dari tabel diatas diketahui jika nilai *adjusted R square* sebesar 0,408. Artinya, variabel independen (*personality traits dan teamwork competencies*) dan variabel intervening (komitmen organisasional) dapat mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 40,8%. Sedangkan $(100\% - 40,8\% = 59,2\%)$ 59,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 4.13 Hasil R^2 Persamaan II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.610	1.456

a.Predictors: (Constant), Personality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui jika nilai *adjusted R square* sebesar 0,610. Artinya, variabel independen (*personality traits dan teamwork competencies*) dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasional sebesar 61%. Sedangkan (100% - 61% = 39%) 39% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

4.3.4.2 Uji F

Uji Goodness of Fit (Uji F) merupakan uji kekuatan model. Model probabilitas merupakan cara yang bisa digunakan dalam memperkirakan populasi. Uji kekuatan model memiliki kriteria berikut ini:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sedangkan, H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (Gani & Amalia, 2018).

Tabel 4.14 Hasil Uji F Persamaan I

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.258	3	28.086	29.250	.000 ^a
	Residual	115.226	120	.960		
	Total	199.484	123			

a.Predictor: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Personality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

b.Dependant Variabel: OCB (Y)

Variabel *peronality traits* (X1), *teamwork competencies* (X2), komitmen organisasional (Z) berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y). Karena diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,250 dan F_{tabel} sebesar 3,07. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. (Hipotesis diterima)

Tabel 4.15 Hasil Uji F Persamaan II

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	411.731	2	205.865	97.128	.000 ^a
	Residual	256.463	121	2.120		
	Total	668.194	123			

a.Predictor: (Constant), Teamwork competencies (X2), Personality traits (X1)

b.Dependant Variabel: Komitmen Organisasional (Z)

Variabel *peronality traits* (X1), *teamwork competencies* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional (Z). Karena diketahui nilai F_{hitung} sebesar 97,128 dan F_{tabel} sebesar 3,07. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. (Hipotesis diterima)

4.3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda memberikan persamaan yang memprediksi variabel dependen dari dua atau lebih variabel independen. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa regresi berganda melibatkan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas (Gaurav, 2011). Analisis ini berguna untuk menguji pengaruh variabel *personality traits*, *teamwork competencies*, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.091	.818		17.231	.000
Personality traits (X1)	-.033	.055	-.077	-.597	.551
Teamwork competencies (X2)	.169	.071	.338	2.360	.020
Komitmen Organisasional (Z)	.227	.061	.416	3.712	.000

a.Dependent Variabel: OCB (Y)

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.Z + e$$

$$Y = 14,091 + (-0,033) X_1 + 0,169 X_2 + 0,227 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda I di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstantan sebesar 14,091 artinya bahwa jika variabel independen sama dengan 0 atau konstan, maka nilai *organizational citizenship behavior (OCB)* senilai 14,091.
2. Koefisien regresi *personality traits* (X1) sebesar -0,033, artinya apabila variabel *personality traits* meningkat 1 angka, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,033.
3. Koefisien regresi *teamwork competencies* (X2) sebesar 0,169, artinya apabila variabel *teamwork competencies* meningkat 1 angka maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,169.
4. Koefisien regresi komitmen organisasional (Z) sebesar 0,227, artinya apabila variabel komitmen organisasional meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,227.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	1.115	1.211		.921	.359
Personality traits (X1)	.164	.080	.210	2.043	.043
Teamwork competencies (X2)	.549	.094	.601	5.858	.000

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasional (Z)

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 1,115 + 0,164 X1 + 0,549 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda II di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstantan sebesar 1,115 menyatakan bahwa jika variabel independen sama dengan 0 atau konstan, maka nilai komitmen organisasional sebesar 1,115.
2. Koefisien regresi *personality traits* (X1) sebesar 0,164, artinya apabila variabel *personality traits* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,164.
3. Koefisien regresi *teamwork competencies* (X2) sebesar 0,549, artinya apabila variabel *teamwork competencies* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,549.

4.3.6 Uji Hipotesis (Uji T)

T-test adalah uji yang berguna dalam mencari apakah model regresi variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak (Gani & Amalia, 2018).

Dari hasil uji T pada tabel 4.16 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel *personality traits* (X1) sebesar 0,551. Artinya, bahwa nilai signifikansi $0,551 > 0,05$, maka dapat disimpulkan jika variabel *personality traits* (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y). (H_1 ditolak)

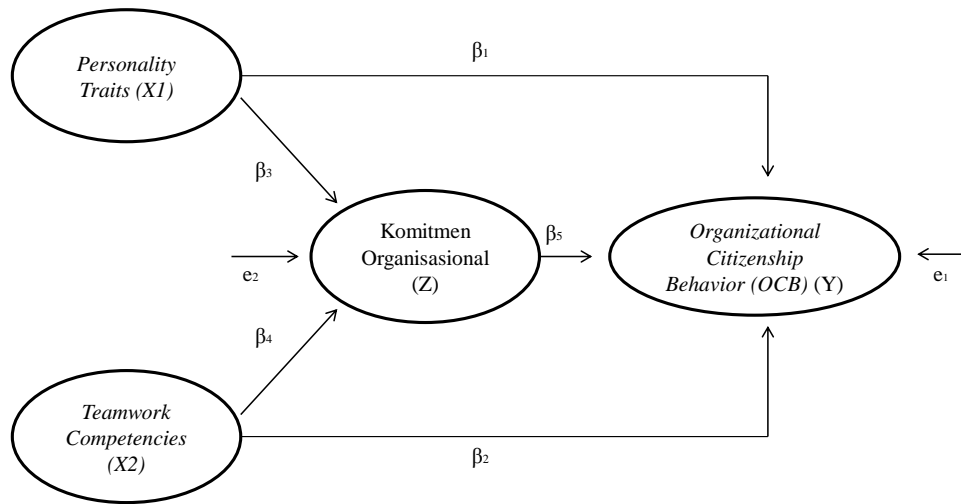
2. Nilai signifikansi variabel *teamwork competencies* (X2) sebesar 0,020. Artinya, bahwa nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork competencies* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y). (H2 diterima)
3. Nilai signifikansi variabel komitmen organisasional (Y) sebesar 0,000. Artinya, bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork competencies* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* (Y). (H5 diterima)

Dari hasil uji T pada tabel 4.17 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel *personality traits* (X1) sebesar 0,043. Artinya, bahwa nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *personality traits* (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional (Z). (H3 diterima)
2. Nilai signifikansi variabel *teamwork competencies* (X2) sebesar 0,000. Artinya, bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork competencies* (X2) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional (Z). (H4 diterima)

4.3.7 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur berguna dalam menentukan pengaruh langsung maupun tidak langsung menggunakan korelasi dan regresi untuk memastikan jika dalam mencapai hasil akhir tergantung apakah Anda akan melalui jalan yang benar atau melalui perubahan di tengah (Rahmi, 2020).



Bagan 4.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 4.18 Analisis Jalur (Path Analysis) I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.091	.818		17.231	.000
	Personality traits (X1)	-.033	.055	-.077	-.597	.551
	Teamwork competencies (X2)	.169	.071	.338	2.360	.020
	Komitmen Organisasional (Z)	.227	.061	.416	3.712	.000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel di atas adalah:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Z + e_1$$

$$Y_1 = 14,091 + (-0,033)X_1 + 0,169X_2 + 0,227Z$$

Nilai e_1 pada persamaan I dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,422} = 0,578$. Nilai e_1 kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi I menjadi $Y_1 = 14,091 + (-0, 033)X_1 + 0,169X_2 + 0,227Z + 0,578$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *personality traits* meningkat 1 angka, maka akan menurunkan *organizational citizenship behavior (OCB)*

sebesar 0,033 dengan error 0,578. Variabel *teamwork competencies* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,169 dengan error 0,578. Kemudian, jika variabel komitmen organisasional meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,227 dengan error 0,578.

Kemudian hasil analisis jalur II yaitu pengaruh *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4.19 Analisis Jalur (Path Analysis) II

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.115	1.211		.921	.359
	Personality traits (X1)	.164	.080	.210	2.043	.043
	Teamwork competencies (X2)	.549	.094	.601	5.858	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Z)

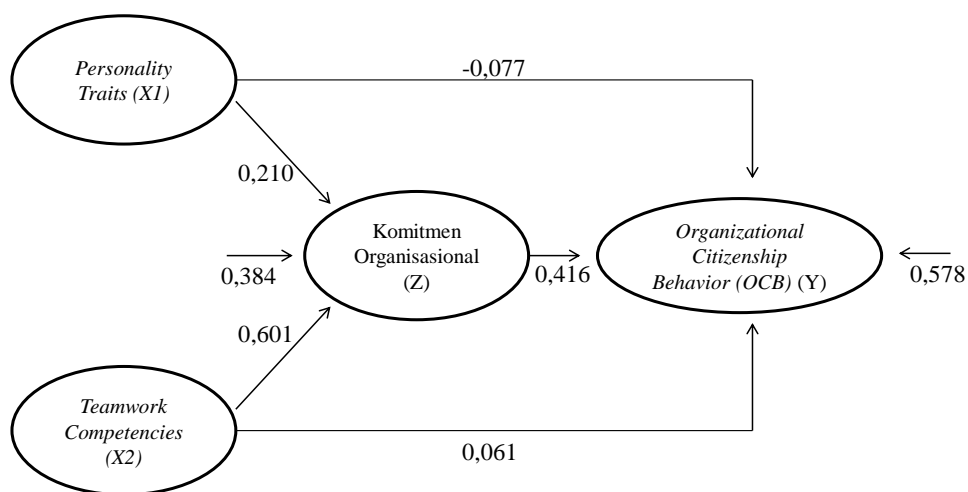
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Persamaan regresi II berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = 1.115 + 0,164X_1 + 0,549X_2$$

Nilai e_1 pada persamaan regresi II dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut $e_1 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,616} = 0,384$. Nilai e_1 kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi I menjadi $Y_1 = 1.115 + 0,164X_1 + 0,549X_2 + 0,384$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *personality traits* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,164 dengan error 0,384. Kemudian, jika variabel *teamwork competencies* meningkat 1 angka, maka akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,549 dengan error 0,384.



Bagan 4.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Ringkasan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel *Personality traits* (X1), *Teamwork competencies* (X2), terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Y), melalui *Komitmen organisasional* (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.20 Koefisien Jalur

Pengaruh variabel	Pengaruh		Pengaruh total
	langsung	tidak langsung	
<i>Personality traits</i> (X1) → <i>Komitmen organisasional</i> (Z)	0,210	-	0,210
<i>Teamwork competencies</i> (X2) → <i>Komitmen organisasional</i> (Z)	0,601	-	0,601
<i>Personality traits</i> (X1) → <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	-0,077	-	-0,077
<i>Teamwork competencies</i> (X2) → <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,061	-	0,061
<i>Komitmen organisasional</i> (Z) → <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,416	-	0,416
<i>Personality traits</i> (X1) → <i>Komitmen organisasional</i> (Z) → <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,210	0,087	0,297
<i>Teamwork competencies</i> (X2) → <i>Komitmen organisasional</i> (Z) → <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0,601	0,250	0,851

Kesimpulan:

Pengaruh langsung *personality traits* terhadap OCB sebesar -0,077, sedangkan pengaruh tidak langsung *personality traits* OCB sebesar 0,087. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh langsung *personality traits* terhadap OCB bernilai kurang dibandingkan pengaruh tidak langsung *personality traits* terhadap OCB melalui komitmen organisasional. Artinya, karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga hipotesis 6 “pengaruh *personality traits* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mediasi komitmen organisasional” **terbukti**.

Pengaruh langsung *teamwork competencies* terhadap OCB sebesar 0,061, sedangkan pengaruh tidak langsung *teamwork competencies* terhadap OCB sebesar 0,250. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh langsung *teamwork competencies* terhadap OCB bernilai kurang dibandingkan pengaruh tidak langsung *teamwork competencies* terhadap OCB melalui komitmen organisasional. Artinya, karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga hipotesis 7 “pengaruh *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan mediasi komitmen organisasional” **terbukti**.

4.3.8 Uji Variabel Mediasi (Sobel Test)

Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M) (Ghozali, 2011).

- Variabel *Personality Traits*

Diketahui : $\alpha = 0,210$, $b = 0,416$, $SE\alpha = 0,080$, $SEb = 0,061$

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{(0,210)(0,416)}{\sqrt{((0,416)^2(0,080)^2) + ((0,210)^2(0,061)^2)}}$$

$$Z = 2,44978550$$

- Variabel *Teamwork Competencies*

Diketahui : $\alpha = 0,610$, $b = 0,416$, $SE\alpha = 0,094$, $SEb = 0,061$

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{(0,601)(0,416)}{\sqrt{((0,416)^2(0,094)^2) + ((0,601)^2(0,061)^2)}}$$

$$Z = 4,66432197$$

Nilai t hitung berdasarkan sobel test pertama menunjukkan hasil sebesar 2,4498 dan uji sobel kedua dengan nilai 4,6643. Dimana nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,980. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi variabel *personality traits* dan *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4.3.9 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Kesimpulan
H1	<i>Personality Traits</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Tidak Terbukti
H2	<i>Teamwork competencies</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Terbukti
H3	<i>Personality Traits</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen organisasional	Terbukti
H4	<i>Teamwork competencies</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen organisasional	Terbukti
H5	Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	Terbukti
H6	<i>Personality traits</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> melalui Komitmen organisasional	Terbukti
H7	<i>Teamwork competencies</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> melalui Komitmen organisasional	Terbukti

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Peran *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dari hasil analisis uji T peran *personality traits* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* diperoleh nilai t_{hitung} variabel *personality traits* sebesar -0,597 artinya bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,597 < 1,980) serta nilai signifikansi 0,551 > 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *personality traits* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* (H1 ditolak dan H0 diterima).

Pada penelitian ini, *personality traits* dengan indikator ekstraversi (*extraversion*), stabilitas emosional (*emotional stability*), keramahan (*agreeableness*), kesadaran (*conscientiousness*), terbuka terhadap pengalaman (*openness to experience*) tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Investama Komando Security.

Maka dari itu, penelitian ini membuktikan jika semakin tinggi *personality traits* pada setiap individu, semakin tinggi pula perilaku OCB yang mendorongnya untuk mengambil tanggung jawab lain selain tanggung jawabnya sendiri. Didukung oleh penelitian Rahmi (2020) yang menguji pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan bank syariah menunjukkan hasil bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan penilaian Tasriastuti (2022) yang menunjukkan bahwa bahwa sifat/ciri kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perbedaan hasil penelitian disebabkan oleh banyak perbedaan seperti penggunaan sampel dan bahan dalam penelitian. Sedangkan pada penelitian ini, data kuesioner tidak dapat membuktikan adanya peran yang signifikan antara *personality traits* dan OCB pada karyawan PT. Investama Komando Security. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Investama Komando Security lebih mementingkan *teamwork competencies* dan komitmen organisasional dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Peran *Teamwork Competencies* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari hasil analisis uji T peran *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai t_{hitung} variabel *teamwork competencies* sebesar 2,360 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,360 > 1,980$) serta nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Dalam hal tersebut berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa

teamwork competencies berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (H1 diterima dan H0 ditolak).

Pada penelitian ini, *teamwork competencies* dengan indikator komitmen, komunikasi, standar, fokus, dan KSA (*knowledge, skill, ability*) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security.

Maka dari itu, penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja tim pada setiap individu, semakin tinggi pula sikap OCB yang mendorongnya untuk mengambil tanggung jawab lain selain tanggung jawabnya sendiri. Kompetensi kerja tim mengacu pada kompetensi anggota tim untuk mengambil tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan, bekerja sama, dan berperilaku untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini didukung oleh Tang (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Peran *Personality Traits* terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil analisis uji T peran *personality traits* terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai t_{hitung} variabel *personality traits* sebesar 2,043 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,043 > 1,980$) serta nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Dalam hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa *personality traits* berpengaruh terhadap komitmen organisasional (H1 diterima dan H0 ditolak).

Pada penelitian ini, *personality traits* dengan indikator ekstrasversi (*extraversion*), stabilitas emosional (*emotional stability*), keramahan (*agreeableness*), kesadaran (*conscientiousness*), terbuka terhadap pengalaman

(*openness to experience*) berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security.

Maka dari itu, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *personality traits* yang ada di dalam individu maka semakin meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Kepuasan merupakan keinginan individu untuk memasuki suatu organisasi dengan kondisi yang bervariasi, baik finansial maupun psikologis. Individu sering meninggalkan dan menyabot organisasi ketika harapannya tidak baik. Dalam hal ini, jika karakteristik pribadi karyawan tercapai oleh organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi (Ekayanti et al., 2019). Didukung oleh Isyah dan Palupingdyah (2020) yang mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

4. Peran *Teamwork Competencies* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis uji T peran *teamwork competencies* terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai t_{hitung} variabel *teamwork competencies* sebesar 5,858 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,858 > 1,980$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa *teamwork competencies* berpengaruh terhadap komitmen organisasional (H1 diterima dan H0 ditolak).

Pada penelitian ini, *teamwork competencies* dengan indikator komitmen, komunikasi, standar, fokus, dan KSA (*knowledge, skill, ability*) berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security.

Maka dari itu, penelitian ini menunjukkan jika semakin tinggi *teamwork competencies* yang ada di dalam individu maka semakin meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sejalan dengan penelitian Hasbiyadi (2018) menyatakan bahwa kompetensi kerja tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Individu cenderung akan keluar dari suatu organisasi jika harapan mereka di dalamnya tidak sesuai. Hubungan kerjasama tim yang baik dalam organisasi juga akan membuat seorang individu merasa puas dan tidak meninggalkan organisasi.

5. Peran Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari hasil analisis uji T peran komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional sebesar 3,712 artinya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,712 > 1,980$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam hal tersebut berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (H1 diterima dan H0 ditolak).

Pada penelitian ini, komitmen organisasional dengan indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Investama Komando Security.

Maka dari itu, studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi individu, semakin tinggi pula perilaku OCB yang mendorong mereka untuk bertanggung jawab atas hal-hal lain di luar diri mereka sendiri.. Didukung

oleh Penelitian yang dilakukan oleh Tasriastuti (2022) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi sering berbicara positif tentang perusahaan, membantu orang lain, jauh melebihi ekspektasi pekerjaan normal, dan karyawan bekerja dengan sukarela atau tanpa paksaan (Devi et al., 2015).

6. Peran *Personality Traits* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional

Personality traits tidak berpengaruh secara langsung tetapi berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai perantara atau mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan oleh nilai jalur 1 yaitu -0,077, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,087. Dari informasi ini, kita dapat melihat bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara ciri kepribadian dan OCB memperkuat pengaruh yang ada.

Hubungan mediasi komitmen organisasional terhadap *personality traits* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan bahwa semakin tinggi *personality traits* tidak dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Temuan ini didukung oleh Syakir (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan variabel mediasi antara ciri-ciri kepribadian Lima Besar dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

7. Peran *Teamwork Competencies* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasional

Teamwork competencies berpengaruh secara langsung tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan oleh nilai jalur 1 yaitu sebesar 0,061, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,250. Berdasarkan informasi tersebut diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Menempatkan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi atau mediasi antara *teamwork competencies* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memperkuat pengaruh yang ada..

Hubungan mediasi komitmen organisasional terhadap *teamwork competencies* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan bahwa kompetensi kerja tim yang lebih tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan adanya komitmen organisasional yang lebih tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Didukung penelitian Hasbiyadi (2018) yang mengatakan jika kompetensi kerjasama tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dengan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Investama Komando Security, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Personality traits* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Investama Komando Security.
2. *Teamwork competencies* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Investama Komando Security.
3. *Personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security.
4. *Teamwork competencies* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Investama Komando Security.
5. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Investama Komando Security.
6. *Personality traits* berpengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Investama Komando Security melalui komitmen organisasional.
7. *Teamwork competencies* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Investama Komando Security melalui komitmen organisasional.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel *personality traits* bertentangan dengan teori, yang seharusnya *personality traits* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, tetapi pada hasil penelitian menunjukkan hasil yang bertentangan dan juga bernilai negatif.
2. Data penelitian yang didapatkan sebanyak 130 data responden, tetapi saat dilakukan pengujian data didapatkan hasil bahwa data tidak berdistribusi normal. Sehingga perlu untuk membuang beberapa data outlier agar data dapat berdistribusi normal. Data outlier pada penelitian ini sebanyak 6 buah data, sehingga sampel yang digunakan untuk pengujian ini sebanyak 124 data.

5.3 Saran

Rekomendasi yang dapat peneliti berikan berdasarkan ruang lingkup dan temuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk karyawan PT. Investama Komando Security sebaiknya memahami keempat variabel yaitu *personality traits*, *teamwork competencies*, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional. Agar karyawan mengetahui bahwa *teamwork competencies* memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasional. *Teamwork competencies* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keahlian secara kelompok dan juga melakukan pelatihan secara bersama-sama. Kemudian komitmen organisasional juga memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan mengembangkan

kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta menciptakan kondisi hubungan kolegal di tempat kerja.

2. Perusahaan diharapkan secara aktif memantau dan mengkoordinasikan perubahan peraturan yang ada di perusahaan, sehingga meningkatkan kualitas OCB karyawan, selain itu, karyawan dapat mengetahui perkembangan perusahaan dan meningkatkan efisiensi kerjanya.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan di lembaga pemerintah, untuk memahami peran *personality traits*, *teamwork competencies* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada karyawan semakin luas. Penulis juga menyarankan peneliti-peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain, di luar dari variabel *personality traits*, *teamwork competencies*, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional, seperti variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bleidorn, W., Back, M. D., A Denissen, J. J., Hennecke, M., Hopwood, C. J., Jokela, M., Kandler, C., Lucas, R. E., Luhmann, M., Orth, U., Bern, U., Jenny Wagner, S., Zimmermann, J., & Roberts, B. (2019). The Policy Relevance of Personality Traits. *American Psychologist*, 74(9), 1056–1067.
- Brinckmann, J. (2008). *Competence of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms*. Deutscher Universitäts-Verlag.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dean, T. J. (2016). *New Venture Formations in United States Manufacturing: The Role of Industry Environments*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=wZGuDAAAQBAJ>
- DePoy, E., & Gitlin, L. N. (2015). *Introduction to Research - E-Book: Understanding and Applying Multiple Strategies*. Elsevier Health Sciences. <https://books.google.co.id/books?id=XDETbwAAQBAJ>
- Devi, Sari, W., & Adnyani, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Maharani Prema. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4105–4134.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan KarakteEkayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneur*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 181.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data. *Andi*, 306.
- Gaurav, K. (2011). *Multiple Regression Analysis: Key to Social Science Research*. GRIN Verlag. https://books.google.co.id/books?id=8zFP_kcyGhMC
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20.

<https://doi.org/10.3390/su11226395>

- Hasbiyadi. (2017). Effect of Teamwork Competency and Leadership Competence through Organizational Commitment on the Performance of the State Owned Enterprises in Makassar city, South Sulawesi. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, V(XI), 2201–2796.
- Hasbiyadi. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisational Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BUMN Di Kota Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(1), 01–13. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i1.35>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Mixed Methode*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Herminingsih, A., & Kasuri, R. (2018). Personality, Relation to Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour. *European Research Studies Journal*, Volume XXI(Issue 3), 371–377.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Isyah, K. M., & Palupingdyah. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Personality on Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 9(4), 392–401.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Kang, S. P., Byun, J., Law, V., Seo, Y. K., & Ferris, K. (2020). Adaptation and validation of the measure of organizational citizenship behavior in collaborative learning Seoul Women ' s University , Seoul , Korea Recommended citation: Adaptation and validation of the measure of organizational citizenship behavior in. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 280–297.
- Kholisah, I. N., Sampeadi, & Apriono, M. (2020). The Effect of Organizational Culture and Personality on Organizational Citizenship Behavior mediated by Organizational Commitment on the Employess of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 72–76.
- Kim, Y. (2021). *Effect of Project-Based Learning on the Creative Personality, Teamwork Competence, and Self-Regulated Efficacy of Undergraduate Nursing Students*. 12(10), 872–881.
- Kurniawan, D., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(07).
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=1K1rnp9uAscC>
- Latifah, U. (2020). *Pengaruh Kontrak Psikologi, Motivasi, Dan Person-Organizational FIT (PO-FIT) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali)* [SKRIPSI]. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Manocha, R., Duggal, T., & Rana, N. (2022). Exploring DSS for Personality Assessment: Influence of Personality on Citizenship. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 13(1).
- Mantra, A. A. B. A. S., & Rahyuda, A. G. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 519. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i06.p01>
- Marcano, B. S. (2020). *The role of teamwork competencies, justice perceptions and team leadership on team performance in a multicultural society*.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=IQ4IEAAAQBAJ>
- Muryati, Suci, R. P., Hermawati, A., Purwanto, A., Muchlis, Mas'ud, Mas, N., Survival, Sopanah, Kuncoro, Meilane, A. N., Hartawan, D., Putro, H. R., Isnawati, L., Sintyasari, O. D., & Riyanto. (2022). *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. CV Literasi Nusantara Abadi. <https://books.google.co.id/books?id=8qFgEAAAQBAJ>
- Ningsih, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 1(05).
- Nugroho, F. J., Supriyanto, E. E., Rachmawati, M., Saksono, H., Kustiyono, K., & Rahim, R. (2022). *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*. EAI Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=y8ZyEAAAQBAJ>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 1–

12.

- Nurrohmat, N. (2022). The effects of professionalism and behavior by organizational citizenship (OCB) as mediating variables on the effect of personality on performance (a study on Makassar Police). *International Journal of Quality and Reliability Management*, 39(4), 1040–1058. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-08-2018-0219>
- Olobatuyi, M. E. (2006). *A User's Guide to Path Analysis*. University Press of America. <https://books.google.co.id/books?id=RGNx5XssfdUC>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=oxyPDwAAQBAJ>
- Putri, A. N. S., & Mustafa, Z. (2022). The Effect Of Green Organizational Culture And Green Reward On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As Intervening Variables. *Devotion : Journal of Community Service*, 3(4), 298–312. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i4.124>
- Rahmi, P. (2020). *Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Syariah Di Palembang [TESIS]*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. andhita. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Penerbit Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS*. Penerbit Salemba. <https://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 17th edition*. Pearson Education.
- Rumsey, D. J. (2007). *Intermediate Statistics For Dummies*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=jwmdUe0dDSAC>
- Sarie, A. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Bess Finance Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(8), 178–185.
- Setiyo, M., Setiawan, A., Dewi, V. S., Yuliasuti, F., Praja, C. B. E., Muliawanti, L., & Pambuko, Z. B. (2023). *Proceedings of the 3rd Borobudur International Symposium on Humanities and Social Science 2021 (BIS-HSS 2021)*. Atlantis Press SARL. <https://books.google.co.id/books?id=S7OjEAAAQBAJ>

- Singh, G., Kumar, S., & Ahlawat, P. (2019). Effects of Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior of Private Bank Employees. *IJRMS's International Journal of Management Sciences*, 07(01).
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Candra, S. V., Wijaya, A., Masrul, Simarmata, E. S. H. M., Revida, E., & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soelton, M., Azmi, F., Anah, S., & ... (2021). Bagaimanakah Pengaruh Contract Psychology, Personality Type, Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior. ... *on Economic and ...*, 1–13. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/cebi/article/view/194>
- Sumarsi, & Rizal, A. (2020). The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 02(06), 69–88.
- Syakir, A. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Big Five Personality Dan Presepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Equator Journal of Management And Entrepreneurship*, 07(4).
- Tang, K. H. D. (2020). Personality traits, teamwork competencies and academic performance among first-year engineering students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 367–385. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2019-0153>
- Tasriastuti, N. A. (2022). Pengaruh Faktor Kepribadian dan Komitmen Organisasional terhadap Peran Ekstra atau OCB (Organizational Citizenship Behavior) di SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. *FOKUS EMBA: Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 01(02), 196–201.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wainer, H., & Braun, H. I. (2013). *Test Validity*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=1i98B16EEZ0C>
- Wasis. (2008). *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. EGC.
- Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2020). *The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizen- ship Behavior*. 9(3).
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Teori Dalam Ilmu Manajemen SDM*. Gerbang Media.
- Zong, P. (2022). *The Art and Science of Econometrics*. Taylor & Francis.

<https://books.google.co.id/books?id=C4djEAAAQBAJ>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No.	Bulan	Sep-22				Okt-22				Nov-22				Des-22			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√												
2	Konsultasi dan Revisi	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√				√
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal								√								
4	Ujian Seminar Proposal										√						

No.	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5	Pengumpulan Data	√	√	√	√												
6	Analisis Data					√	√										
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi						√	√									
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah										√						
9	Ujian Munaqosah														√		
10	Revisi Skripsi														√	√	

Lampiran 2 Kuesioner

KUESIONER

PERAN PERSONALITY TRAITS DAN TEAMWORK COMPETENCIES TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir kuliah/skripsi, maka saya:

Nama : Fariqoh Zumrotul Mila

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Mengharapkan bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan, berkaitan dengan “Peran *Personality Traits* Dan *Teamwork Competencies* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Mediasi Komitmen Organisasional”.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung kepada bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam menyelesaikan kuesioner. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan jujur dan lengkap. Tanpa mengurangi rasa hormat, saya berharap kuesioner yang telah diisi oleh Bapak/Ibu dapat saya terima kembali.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi titik atau memberikan tanda lingkaran pada poin jawaban yang tersedia.

1. Nama :
2. Usia : a. 18-25 tahun b. 26-35 tahun
c. 36-45 tahun d. 46-55 tahun
e. >56 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat b. Diploma c. Sarjana (S1)
5. Divisi/Jabatan :
6. Lama Bekerja : a. 0-5 tahun b. 6-10 tahun c. >10 tahun
7. Pendapatan : a. <2.000.000 b. 2.500.000-5.000.000
c. >5.000.000

B. Petunjuk Pengisian :

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

Alternatif pilihan :

- | | | | | | |
|----|-----------------|-----|-----|-----------------------|-----|
| SS | : Sangat Setuju | (5) | TS | : Tidak Setuju | (2) |
| S | : Setuju | (4) | STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |
| N | : Netral | (3) | | | |

C. Variabel Personal Traits (X1)

No.	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Ekstraversi (<i>Extraversion</i>)						
X1.1	Saya mudah bersosialisasi dengan semua orang					
Stabilitas emosional (<i>Emotional stability</i>)						
X1.2	Saya orang yang sabar					
Keramahan (<i>Agreeableness</i>)						
X1.3	Saya orang yang ramah					
Kesadaran (<i>Conscientiousness</i>)						
X1.4	Saya orang yang bertanggung jawab, teratur, gigih, dan dapat diandalkan					
Terbuka terhadap pengalaman (<i>Openness to experience</i>)						
X1.5	Saya orang yang terbuka					
X1.6	Saya selalu menerima masukan dari orang lain					

D. Variabel Teamwork Competencies (X2)

No.	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Komitmen						
X2.1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
Komunikasi						
X2.2	Saya mampu berkomunikasi dengan anggota tim lainnya					
Standar						
X2.3	Saya mampu bekerja secara maksimal					
Fokus						
X2.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
KSA (<i>Knowledge, Skill, Ability</i>)						
X2.5	Saya memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadahi dalam pekerjaan saya					

E. Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

No.	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Altruism</i>						
Y.1	Saya membantu pelanggan atau tamu jika mereka membutuhkan bantuan					
<i>Conscientiousness</i>						
Y.2	Saya datang ke kantor tepat waktu dan tidak pernah telat					
<i>Sportsmanship</i>						
Y.3	Saya tidak pernah mengeluh tentang pekerjaan					
<i>Courtesy</i>						
Y.4	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman					
<i>Civic Virtue</i>						
Y.5	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya bekerja					

F. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No.	Item Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Affective commitment</i>						
Z.1	Saya merasa bangga menjadi security di perusahaan ini					
Z.2	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan					
<i>Continuance commitment</i>						
Z.3	Saya sejak dulu menggantungkan penghasilan dari perusahaan ini					
<i>Normative commitment</i>						
Z.4	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepannya					

Lampiran 3 Identitas Responden

Identitas Responden

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	6-10 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	Resepsionis	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	6-10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Cleaning service	> 10 tahun	< 2 juta

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
> 56 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	Diploma (D1/D2/D3)	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	Diploma (D1/D2/D3)	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	2-5 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
18-25 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Wanita	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
> 56 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta

Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi/jabatan	Lama Bekerja	Pendapatan
> 56 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
46-55 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	< 2 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	0-5 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	2-5 juta
36-45 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	6-10 tahun	< 2 juta
26-35 tahun	Pria	SMA/Sederajat	Security	> 10 tahun	2-5 juta

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

Tabel Tabulasi Data Penelitian

Personality Traits (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	5	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	4	26
6	4	4	4	4	5	4	25
7	5	5	4	4	5	5	28
8	3	3	3	3	3	3	18
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	3	3	3	4	20
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	4	4	3	4	23
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	4	4	5	26
22	4	5	5	4	4	5	27
23	5	4	4	5	3	4	25
24	5	5	4	4	5	4	27
25	5	5	5	4	4	3	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	4	4	4	27
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	5	5	5	4	28
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	5	5	5	5	29
37	5	5	4	4	4	4	26
38	5	5	4	4	5	5	28
39	5	5	5	4	4	4	27

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	5	5	5	5	28
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	5	4	5	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	5	5	5	4	28
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	5	5	4	4	4	27
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	3	3	5	26
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	3	5	5	4	25
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	5	5	5	5	28
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	3	3	26
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	5	5	4	4	28
68	5	5	5	4	5	5	29
69	5	5	5	5	5	5	30
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	5	4	5	26
73	4	5	5	4	5	4	27
74	4	5	4	4	4	5	26
75	5	5	5	4	5	5	29
76	5	5	5	5	4	4	28
77	4	4	5	5	5	5	28
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	4	4	24
80	4	4	4	4	4	4	24
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	5	5	5	5	5	29

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
83	4	4	5	3	5	5	26
84	5	5	5	5	5	5	30
85	5	5	3	5	3	5	26
86	5	5	5	5	5	5	30
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	3	4	3	22
89	4	5	4	4	4	4	25
90	5	4	4	5	4	4	26
91	4	3	4	5	4	4	24
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	5	4	3	3	23
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	5	4	4	4	25
96	5	5	5	5	5	5	30
97	4	5	4	4	5	4	26
98	5	4	4	4	4	4	25
99	4	4	4	4	4	4	24
100	5	5	5	5	5	5	30
101	5	4	5	5	5	4	28
102	4	5	3	5	5	5	27
103	5	5	5	4	5	5	29
104	5	5	5	5	5	5	30
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	4	4	4	4	24
107	5	4	4	5	5	4	27
108	4	5	4	5	4	5	27
109	4	4	4	4	4	4	24
110	3	3	3	3	3	3	18
111	5	5	5	5	5	5	30
112	5	5	5	5	5	5	30
113	5	5	5	5	5	5	30
114	5	5	5	5	5	5	30
115	4	4	4	4	4	4	24
116	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24
118	5	5	5	5	5	5	30
119	3	3	3	3	3	3	18
120	4	4	4	4	4	4	24
121	4	4	4	4	4	4	24
122	5	5	5	5	5	5	30
123	5	5	5	5	5	5	30
124	5	5	5	5	5	5	30

Teamwork Competencies (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	3	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	4	4	4	21
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	5	5	5	25
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	4	5	4	20
17	5	5	3	3	3	19
18	4	3	4	4	4	19
19	5	4	3	3	4	19
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	5	5	4	23
22	5	4	5	4	5	23
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	5	5	4	23
25	5	3	5	5	5	23
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24
37	4	5	5	5	5	24
38	4	4	5	5	4	22
39	5	5	5	4	4	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	5	4	24

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
43	4	4	4	4	4	20
44	5	4	4	4	5	22
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	5	5	5	23
49	5	5	5	3	5	23
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	5	5	4	22
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	4	20
63	5	5	5	5	5	25
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	5	5	5	24
69	5	5	5	5	5	25
70	3	4	4	4	4	19
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	5	4	5	22
73	4	4	4	4	3	19
74	4	4	4	5	4	21
75	5	4	4	5	5	23
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	4	4	23
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	5	4	4	5	5	23
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	4	4	5	23
85	5	5	5	5	5	25

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	4	3	4	5	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	5	4	5	5	4	23
92	5	4	4	4	4	21
93	4	4	4	3	3	18
94	4	5	5	4	4	22
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	5	5	5	25
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	3	5	3	5	5	21
101	5	5	5	5	5	25
102	4	5	4	5	5	23
103	5	5	5	3	3	21
104	4	5	5	4	5	23
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	5	4	4	21
107	4	5	4	4	5	22
108	4	4	5	5	4	22
109	4	4	4	4	4	20
110	3	3	3	3	3	15
111	5	5	5	5	5	25
112	5	5	5	5	5	25
113	5	5	5	5	5	25
114	5	5	5	5	5	25
115	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	4	4	20
118	5	5	5	5	5	25
119	3	3	3	3	3	15
120	4	4	4	4	4	20
121	4	4	4	4	4	20
122	5	5	5	5	5	25
123	5	5	5	5	5	25
124	5	5	5	5	5	25

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	4	4	23
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	3	19
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	4	4	3	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	3	19
17	4	4	4	4	3	19
18	4	4	4	4	3	19
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	3	19
21	5	5	5	4	4	23
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	5	4	4	23
24	5	4	4	4	4	21
25	5	5	4	4	4	22
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	5	4	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	4	4	22
31	5	5	4	4	4	22
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21
34	5	4	4	4	4	21
35	5	5	4	4	4	22
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	4	4	4	22
38	5	4	4	4	4	21
39	5	5	4	4	4	22
40	5	5	4	4	4	22
41	5	5	5	4	4	23
42	5	4	4	4	4	21

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	4	4	4	22
45	5	5	4	4	4	22
46	5	5	5	4	4	23
47	5	4	4	4	4	21
48	5	5	4	4	4	22
49	5	5	5	4	4	23
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	4	4	23
53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	4	4	4	22
55	5	5	5	4	4	23
56	5	4	4	4	4	21
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	5	5	4	4	4	22
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	5	5	5	4	4	23
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	4	4	23
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	4	4	4	21
69	5	5	4	4	4	22
70	5	4	4	4	4	21
71	5	4	4	4	4	21
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	4	4	4	22
74	5	4	4	4	4	21
75	5	5	5	4	4	23
76	5	5	5	4	4	23
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	3	19
83	5	4	4	4	4	21
84	5	4	4	4	4	21
85	5	5	5	4	4	23

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
86	5	5	4	4	4	22
87	4	4	4	4	4	20
88	5	4	4	4	4	21
89	5	4	4	4	4	21
90	4	4	4	3	3	18
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	3	3	18
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	5	4	4	4	4	21
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20
100	5	4	4	4	4	21
101	5	4	4	4	4	21
102	4	4	4	4	4	20
103	5	5	4	4	4	22
104	5	5	5	4	4	23
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	4	4	4	4	4	20
108	5	5	4	4	4	22
109	4	4	4	4	4	20
110	5	4	4	4	4	21
111	4	4	4	4	4	20
112	5	4	4	4	4	21
113	5	4	4	4	4	21
114	5	4	4	4	4	21
115	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	4	4	20
118	5	4	4	4	4	21
119	4	4	4	4	3	19
120	4	4	4	4	4	20
121	4	4	4	4	4	20
122	5	4	4	4	4	21
123	5	5	4	4	4	22
124	5	5	4	4	4	22

Komitmen Organisasional (Z)

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Total_Z
1	4	4	4	4	16
2	3	3	5	5	16
3	4	4	4	4	16
4	5	4	4	3	16
5	5	4	5	4	18
6	4	4	4	4	16
7	5	4	4	4	17
8	3	3	3	3	12
9	5	5	5	5	20
10	4	1	5	4	14
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	2	2	12
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	3	3	4	4	14
17	3	3	3	3	12
18	3	3	4	4	14
19	3	4	5	5	17
20	4	4	4	4	16
21	5	4	5	5	19
22	5	5	4	5	19
23	4	5	5	5	19
24	5	4	5	5	19
25	5	4	4	4	17
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	5	20
28	5	4	4	4	17
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	4	4	18
39	5	4	5	5	19
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Total_Z
43	4	4	4	4	16
44	5	4	5	5	19
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	4	19
47	5	5	3	3	16
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	4	4	4	4	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	5	5	5	5	20
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	5	5	5	5	20
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	4	4	3	4	15
71	5	5	5	5	20
72	4	3	5	5	17
73	4	5	3	4	16
74	4	4	4	4	16
75	5	4	4	5	18
76	5	5	5	5	20
77	5	4	5	4	18
78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16
82	3	5	3	5	16
83	5	5	5	5	20
84	4	4	5	5	18
85	5	5	5	5	20

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Total Z
86	5	5	5	5	20
87	4	4	4	4	16
88	4	4	5	4	17
89	4	4	4	4	16
90	3	4	3	4	14
91	4	4	4	4	16
92	4	5	4	4	17
93	4	4	4	4	16
94	4	4	5	4	17
95	4	4	4	4	16
96	5	5	5	5	20
97	4	4	4	4	16
98	4	3	3	4	14
99	3	4	5	3	15
100	4	5	4	5	18
101	5	5	5	5	20
102	4	5	5	4	18
103	3	5	3	5	16
104	5	5	5	5	20
105	4	4	4	4	16
106	4	4	4	5	17
107	5	3	4	4	16
108	5	4	5	4	18
109	4	4	4	4	16
110	3	3	3	3	12
111	5	5	5	5	20
112	5	5	5	5	20
113	5	5	5	5	20
114	5	5	5	5	20
115	4	4	4	4	16
116	4	4	4	4	16
117	4	4	4	4	16
118	5	5	5	5	20
119	3	3	3	3	12
120	4	4	4	4	16
121	4	4	4	4	16
122	5	5	5	5	20
123	5	5	5	5	20
124	5	5	5	5	20

Lampiran 5 Hasil Distribusi Statistik

Hasil Distribusi Statistik

Statistics

	Usi a	Jenis_Kela min	Pendidik an	Divisi_Jabat an	Lama_Beke rja	Pendapat an
N Valid	124	124	124	124	124	124
Missin g	0	0	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 56 tahun	3	2,4	2,4	2,4
18-25 tahun	23	18,5	18,5	21,0
26-35 tahun	38	30,6	30,6	51,6
36-45 tahun	47	37,9	37,9	89,5
46-55 tahun	13	10,5	10,5	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	121	97,6	97,6	97,6
Wanita	3	2,4	2,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D1/D2/D3)	2	1,6	1,6	1,6
SMA/Sederajat	122	98,4	98,4	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Divisi_Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cleaning service	9	7,3	7,3	7,3
Resepsionis	1	,8	,8	8,1
Security	114	91,9	91,9	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 tahun	28	22,6	22,6	22,6
0-5 tahun	65	52,4	52,4	75,0
6-10 tahun	31	25,0	25,0	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 juta	84	67,7	67,7	67,7
2-5 juta	40	32,3	32,3	100,0
Total	124	100,0	100,0	

Lampiran 6 Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas

Personality Traits (X1)

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Peronality traits (X1)
x1.1	Pearson Correlation	1	,647**	,619**	,547**	,471**	,524**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
x1.2	Pearson Correlation	,647**	1	,662**	,576**	,585**	,600**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
x1.3	Pearson Correlation	,619**	,662**	1	,548**	,597**	,526**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
x1.4	Pearson Correlation	,547**	,576**	,548**	1	,630**	,604**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
x1.5	Pearson Correlation	,471**	,585**	,597**	,630**	1	,711**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124	124

x1.6	Pearson Correlation	,524**	,600**	,526**	,604**	,711**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	124	124	124	124	124	124	124
Peronality traits (X1)	Pearson Correlation	,777**	,834**	,812**	,802**	,825**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	124	124	124	124	124	124	124

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

Teamwork Competencies (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Teamwork competencies (X2)
x2.1	Pearson Correlation	1	,646**	,649**	,545**	,635**	,833**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124
x2.2	Pearson Correlation	,646**	1	,591**	,487**	,616**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124
x2.3	Pearson Correlation	,649**	,591**	1	,640**	,602**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124
x2.4	Pearson Correlation	,545**	,487**	,640**	1	,728**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124

x2.5	Pearson Correlation	,635**	,616**	,602**	,728**	1	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	124	124	124	124	124	124
Teamwork competencies (X2)	Pearson Correlation	,833**	,802**	,838**	,822**	,862**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	124	124	124	124	124	124

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

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	OCB (Y)
y1	Pearson Correlation	1	,639**	,380**	,143	,367**	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,112	,000	,000
	N	124	124	124	124	124	124
y2	Pearson Correlation	,639**	1	,594**	,092	,234**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,311	,009	,000
	N	124	124	124	124	124	124
y3	Pearson Correlation	,380**	,594**	1	,054	,139	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,548	,123	,000
	N	124	124	124	124	124	124
y4	Pearson Correlation	,143	,092	,054	1	,391**	,296**
	Sig. (2-tailed)	,112	,311	,548		,000	,001
	N	124	124	124	124	124	124
y5	Pearson Correlation	,367**	,234**	,139	,391**	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,123	,000		,000
	N	124	124	124	124	124	124

OCB (Y)	Pearson Correlation	,838**	,856**	,692**	,296**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	124	124	124	124	124	124

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

Komitmen Organisasional (Z)

Correlations

		z1	z2	z3	z4	Komitmen Organisasional (Z)
z1	Pearson Correlation	1	,653**	,667**	,555**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124
z2	Pearson Correlation	,653**	1	,489**	,593**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	124	124	124	124	124
z3	Pearson Correlation	,667**	,489**	1	,713**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	124	124	124	124	124
z4	Pearson Correlation	,555**	,593**	,713**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	124	124	124	124	124
Komitmen Organisasional (Z)	Pearson Correlation	,855**	,817**	,852**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	124	124	124	124	124

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

Uji Reabilitas

Personality Traits (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	22,06	6,484	,678	,884
x1.2	22,02	6,219	,753	,873
x1.3	22,05	6,258	,720	,878
x1.4	22,10	6,316	,708	,880
x1.5	22,11	6,101	,733	,876
x1.6	22,11	6,280	,726	,877

Teamwork Competencies (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	17,63	4,317	,734	,862
x2.2	17,66	4,388	,686	,873
x2.3	17,61	4,255	,738	,861
x2.4	17,65	4,245	,709	,869
x2.5	17,67	4,207	,775	,853

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16,38	,806	,632	,572
y2	16,60	,812	,682	,539
y3	16,78	1,115	,493	,641
y4	16,95	1,542	,202	,734
y5	17,03	1,300	,346	,696

Komitmen Organisasional (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	13,17	3,166	,734	,813
z2	13,23	3,201	,660	,845
z3	13,17	3,117	,722	,818
z4	13,18	3,302	,725	,819

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96788136
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		1,350
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052

a. Test distribution is Normal.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,235	,488		,482	,630
Peronality traits (X1)	,006	,033	,029	,175	,862
Teamwork competencies (X2)	-,030	,043	-,133	-,714	,477
Komitmen Organisasional (Z)	,060	,036	,238	1,639	,104

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	14,091	,818		17,23 1	,00 0		
Peronality traits (X1)	-,033	,055	-,077	-,597	,55 1	,291	3,43 5
Teamwork competencies (X2)	,169	,071	,338	2,360	,02 0	,235	4,26 2
Komitmen Organisasiona l (Z)	,227	,061	,416	3,712	,00 0	,384	2,60 5

a. Dependent Variable:
OCB (Y)

Lampiran 8 Uji Ketepatan Model

Uji Ketepatan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,408	,980

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Personality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,258	3	28,086	29,250	,000 ^b
	Residual	115,226	120	,960		
	Total	199,484	123			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Personality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,408	,980

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z),

Peronality traits (X1), Teamwork competencies (X2)

b. Dependent Variable: OCB (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,258	3	28,086	29,250	,000 ^b
	Residual	115,226	120	,960		
	Total	199,484	123			

a. Dependent Variable: OCB (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional (Z), Peronality traits (X1),

Teamwork competencies (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,091	,818		17,231	,000
Peronality traits (X1)	-,033	,055	-,077	-,597	,551
Teamwork competencies (X2)	,169	,071	,338	2,360	,020
Komitmen Organisasional (Z)	,227	,061	,416	3,712	,000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Lampiran 10 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,091	,818		17,231	,000
Peronality traits (X1)	-,033	,055	-,077	-,597	,551
Teamwork competencies (X2)	,169	,071	,338	2,360	,020
Komitmen Organisasional (Z)	,227	,061	,416	3,712	,000

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Lampiran 11 Dokumentasi

Dokumentasi



Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fariqoh Zumrotul Mila

Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 26 Maret 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Jembrangan 001/005, Potronayan, Nogosari,
Boyolali

No Hp : 088216342057

E-mail : Fariqoh.milafz26@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan : TK BA Aisyah Potronayan 2004 - 2007

MIM Potronayan 1	2007 - 2013
SMP N 1 Ngemplak	2013 - 2016
SMA N Colomadu	2016 - 2019
UIN RMS Surakarta	2019 - Sekarang

Lampiran 13 Surat Keterangan Uji Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pandawa Pucangan Kartasura-Sukoharjo Telp. (0271) 782336 Fax (0271) 782336 Website: iain-surakarta.ac.id
- Email: info@iain-surakarta.ac.id.

SURAT KETERANGAN TURNITIN

Setelah melakukan tes uji *similarity*, menerangkan bawah mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fariqoh Zumrotul Mila
NIM : 195211390
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Peran Personality Traits Dan Teamwork Competencies Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) : Mediasi Komitmen Organisasional
Paper ID : 2050667188
Date : 30-03-2023
Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX : 17%

Sukoharjo, 12 Juli 2023
Farah Nilawati, S.Sos.I
NIK.198906072018102003

LAMPIRAN

Fariqoh Mils, Muna			
17%	16%	9%	8%
UNIVERSITY	UNIVERSITY	UNIVERSITY	UNIVERSITY
ipress.iain-surakarta.ac.id			5%
repository.iain-surakarta.ac.id			1%
Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah			1%
123id.com			1%
ipress.iain-surakarta.ac.id			1%
ipress.iain-surakarta.ac.id			<1%
ipress.iain-surakarta.ac.id			<1%
ipress.iain-surakarta.ac.id			<1%
ipress.iain-surakarta.ac.id			<1%