

Membentuk OCB Ideal: Integrasi Iklim Organisasi dan *Traits Conscientiousness* Karyawan Alih Daya

Forming the Ideal OCB: Integrating the Organizational Climate and Traits Conscientiousness of Outsourcing

Rizki Andika⁽¹⁾, Cempaka Putrie Dimala^(2*) & Ananda Saadatul Maulida⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karangan, Indonesia

Disubmit: 08 Juli 2024; Direview: 27 September 2024; Diaccept: 20 November 2024; Dipublish: 09 Desember 2024

*Corresponding author: cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa melalui iklim organisasi dan *trait conscientiousness*. Pada penelitian kuantitatif ini menggunakan desain penelitian kausal-asosiatif. Data hasil penelitian di analisa dengan analisa regresi berganda. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, dengan jumlah sample 85 karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur OCB menggunakan skala pengukuran OCB dari Organ yang di adaptasi dari Khasanah (2019), untuk mengukur iklim organisasi menggunakan skala iklim organisasi yang diadaptasi dari Indrasari (2017) yang disusun berdasarkan teori LUISSE, dan pengukuran *trait conscientiousness* menggunakan skala BFI versi Bahasa Indonesia (*Big Five Inventory*) dari Jhon (1990) yang telah di adopsi Ramdhani (2012) dan hanya mengambil dimensi *conscientiousness*. Penelitian ini memperlihatkan hasil iklim organisasi dan *trait conscientiousness* memengaruhi OCB dengan hasil pengujian nilai sig 0,00 < 0,05, menunjukkan Ha diterima dan Ho ditolak, dengan besaran kontribusi 23,8%. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang berkaitan dengan OCB yang belum diteliti dalam penelitian ini. Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dengan lebih baik, variasi metode penelitian selain metode kuantitatif juga dapat dipertimbangkan.

Kata Kunci: Alih Daya; Iklim Organisasi; *Conscientiousness*; OCB.

Abstract

This research was conducted to find out *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) in power workers at PT Sanghiang Perkasa through organizational climate and trait conscientiousness. In this quantitative research use the design of causal-associative research. Data from the research was analyzed with double regression analysis. This study uses a sampling technique, namely a saturated sample, with a total sample of 85 employees transferred to PT Sanghiang Perkasa. The measuring tool used to measure OCB uses the OCB measurement scale of the Organ in adaptation from Khasanah (2019), for measuring the climate of an organization using the organizational climate scale adapted from Indrasari (2017) which is compiled on the basis of LUISSE theory, and the trait measurements of conscientiousness using the BFI scale version of the Indonesian language (*Big Five Inventory*) of Jhon (1990) which has been adopted by Ramdhani (2012) and takes only the dimension of conscientiousness. This study showed organizational climate results and trait conscientiousness affecting OCB with test results sig value of 0,00 < 0,05, indicating Ha accepted and Ho rejected, with a contribution magnitude of 23.8%. Researchers may further consider using other variables related to OCB that have not been studied in this study. To better understand the factors that influence OCB, variations of research methods in addition to quantitative methods can also be considered.

Keywords: Conscientiousness; Outsourcing; Organizational Climate; OCB.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.425>

Rekomendasi mensitasi :

Andika, R., Dimala, C. P & Maulida, A. S. (2024) Eksplorasi *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Alih Daya Melalui Iklim Organisasi Dan *Personality Traits*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 497-508.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini diperlukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, menurut Amelia, dkk. (2022), SDM merupakan aset penting dan harus dikelola secara baik agar dapat berkembang dalam mendukung kelangsungan hidup dan pencapaian tujuan perusahaan. Alternatif cara yang dapat diambil perusahaan dalam strategi bisnis pengelolaan SDM dengan menggunakan tenaga *outsourcing*. Wijaya dan Panjaitan (2020) menjelaskan bahwa *outsourcing* berasal dari istilah *outside resourcing* atau "alih daya", yang mengacu pada penggunaan SDM dari luar perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang bukan termasuk inti dari aktivitas bisnis perusahaan yang menggunakan layanan alih daya. Pertumbuhan alih daya dewasa ini sangatlah pesat, ini disebabkan karena efisiensi biaya, peningkatan kualitas, dan percepatan manfaat transaksi. PT Sanghiang Perkasa adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai produk nutrisi makanan dan minuman yang terletak di Kawasan Industri Indotaisei Cikampek, yang memilih memanfaatkan tenaga kerja alih daya untuk mengoptimalkan biaya SDM, dengan menerapkan tenaga alih daya yang diperbantukan dalam unit-unit kebersihan, keamanan, *driver*, dan *frontliner*.

Penggunaan tenaga alih daya memiliki kelebihan dan kekurangan seperti yang dijelaskan oleh Suci dan Aslami (2023) kelebihan penggunaan tenaga alih daya memungkinkan organisasi untuk fokus pada praktik bisnis dasar, benefit, uang makan, dan bahkan jaminan kesehatan/BPJS yang dikelola oleh perusahaan alih daya, dan kompensasi yang lebih baik.

Kekurangan penggunaan tenaga alih daya termasuk kontrak kerja yang pendek, proses rekrutmen yang lama, dan kebutuhan sistem keamanan data yang komprehensif. Perusahaan mengharapkan karyawan alih daya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk membantu perusahaan menjalankan bisnis prosesnya (Pudjiomo & Sahrah, 2019). Dengan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan berempati dalam bekerja agar dapat memahami lingkungan serta orang lain, yang mendorong perilaku sukarela dalam membantu dan membentuk perilaku prososial.

Perilaku prososial ini disebut *organizational citizenship behavior*, menurut Murugesan, dkk. (dalam Pudjiomo & Sahrah, 2019) perilaku prososial atau perilaku etis yang bersifat sukarela, seperti membantu pegawai baru di organisasi, memberikan bantuan kepada rekan kerja, memanfaatkan waktu istirahat dengan produktif, dan bersedia melakukan tugas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan yang resmi. *Organizational Citizenship Behavior*, atau yang selanjutnya akan disingkat menjadi OCB menurut Organ (dalam Meylandi, 2013) ialah perilaku karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawab tugas, secara sukarela memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas tersebut, tanpa diakui secara eksplisit atau langsung oleh sistem penghargaan formal, perilaku ini secara keseluruhan meningkatkan kinerja organisasi.

Karyawan yang memiliki OCB pada dirinya akan memberikan dampak baik, bukan hanya untuk diri karyawan saja namun juga kepada perusahaan karena dapat memberikan kontribusi besar

melebihi harapan secara formal (Saputra, 2019). Kartika dan Muchsinati (2015) menjelaskan keterlibatan setiap anggota dalam organisasi dalam melakukan OCB akan menjadi kunci bagi kesuksesan dan perkembangan organisasi di masa depan. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melebihi tuntutan tugas formal, mengalokasikan waktu dan energi secara sukarela untuk kesuksesan tugas-tugas yang mereka lakukan. Perilaku semacam itu tidak diwajibkan, namun berperan dalam kelancaran fungsi organisasi.

Menurut Organ, dkk. (dalam Khairuddin, 2019), terdapat lima aspek dari OCB yaitu, *altruisme* adalah perilaku anggota organisasi yang membantu rekan-rekan yang sedang kesulitan. Kesadaran (*conscientiousness*) menggambarkan anggota yang berusaha melampaui harapan organisasi. *Sportsmanship* merujuk pada perilaku anggota yang tetap toleran terhadap kondisi kurang ideal tanpa mengeluh. Kesopanan (*courtesy*) melibatkan upaya mencegah masalah interpersonal antar rekan kerja dan tetap menjaga hubungan baik. *Civic virtue* berarti berpartisipasi aktif dan konstruktif dalam proses organisasi melebihi syarat pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada November 2023 kepada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa terlihat adanya indikasi OCB dari 30 responden sebesar 23,33% berada pada tingkat rendah pada aspek kesadaran (*conscientiousness*) selalu mengetahui informasi atau pengumuman terbaru dari organisasi, dan aspek kebijakan kewarganegaraan (*civic virtue*) mematuhi aturan dan SOP bahkan ketika tidak ada atasan di sekitar karyawan, masih berada pada tingkat sedang dan aspek kesopanan

(*courtesy*) menghindari menyebabkan konflik dengan rekan, sedangkan untuk aspek sportivitas (*sportsmanship*) toleransi terhadap situasi yang kurang ideal, dan aspek menolong tanpa memperhatikan diri sendiri (*altruisme*) akan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan saat bekerja berada pada tingkat sedang

Menurut Kurniyadi, dkk. (2020), terdapat faktor yang memengaruhi OCB, seperti jangka waktu bekerja, jenis kelamin, kepribadian, kultur organisasi, iklim organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Wirawan (dalam Khairuddin, 2019), iklim organisasi adalah factor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Taguiri dan Litwin (dalam Pudjiomo & Sahrah, 2019) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah tingkatan kualitas lingkungan di dalam organisasi yang dapat dirasakan anggotanya, dapat berdampak pada perilaku, dan dapat dijelaskan melalui nilai-nilai yang mencirikan organisasi tersebut. Lussier (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) lebih lanjut menjelaskan iklim organisasi sebagai situasi di mana persepsi anggota organisasi terhadap kualitas lingkungan kerja dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan karena pengaruh lingkungan organisasi. Pentingnya iklim organisasi ini terletak pada pengaruhnya terhadap tingkat partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lussier (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) menjelaskan bahwa iklim organisasi terdiri dari tujuh dimensi, struktur (*structure*), tingkatan kendala yang dirasakan karyawan akibat peraturan dan alur yang terstruktur, tanggung jawab (*responsibility*), tingkat pengawasan yang

diterapkan oleh organisasi kepada karyawan, penghargaan (*reward*), yakni tingkat pemberian apresiasi yang tepat atas usaha yang dilakukan, kehangatan (*warmth*), yaitu kondisi dimana karyawan merasa puas dalam interaksi sosial, dukungan (*support*), yang mencakup kerjasama yang baik antara anggota organisasi, loyalitas dan identitas organisasi (*organizational identity and loyalty*), yaitu rasa bangga yang timbul pada diri individu, dan risiko, yaitu pemberian ruang kepada karyawan untuk mengambil risiko.

Lingkungan kerja yang nyaman perlu diciptakan agar karyawan dapat memunculkan perilaku OCB (Lakshimi & Simamata, 2015). Dukungan dari lingkungan kerja sangat penting karena memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan perspektif positif terhadap lingkungan bekerja akan, merasakan perasaan bahagia dan percaya diri dalam bekerja, persepsi ini dapat memengaruhi karyawan untuk berperilaku positif secara sukarela (Mukti & Puspitadewi, 2021). Di sisi lain, jika karyawan memandang lingkungan kerjanya negatif, mereka merasakan bahwa pekerjaan mereka menjadi beban, yang dapat menyebabkan karyawan kurang berperilaku positif.

Penelitian mengenai dampak iklim organisasi terhadap OCB telah dilakukan oleh Pudjimoni dan Sahrah (2019) dan mendapatkan hasil bahwa perilaku OCB cenderung muncul dalam konteks iklim organisasi yang positif. Hal ini sejalan yang dikemukakan Khairuddin (2020) iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan OCB

karyawan. Hal serupa juga terungkap pada penelitian Meylandani (2013) dengan hasil jika karyawan menganggap suasana kerja di organisasi tempat mereka bekerja baik, maka kemungkinan OCB karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya, jika karyawan merasa suasana kerja kurang mendukung, maka kemungkinan OCB karyawan juga akan rendah.

Iklim organisasi merupakan faktor eksternal yang memengaruhi OCB terdapat faktor internal yang dapat memunculkan perilaku OCB yaitu kepribadian (Santosa & Indrawati, 2018). Menurut Ilarda dan Findlay (dalam Santosa & Indrawati, 2018), kepribadian memiliki dampak terhadap pertumbuhan dan kestabilan organisasi. Mawardi dan Windari (2021) setiap karyawan memiliki keunikan dalam kepribadiannya yang dapat tercermin ketika menghadapi berbagai situasi, karakter, perilaku, maupun respons karyawan akan berbeda-beda, sesuai dengan cara individu tersebut berinteraksi dengan lingkungannya, perbedaan ini juga sangat terlihat di tempat kerja, baik dalam penyelesaian tugas maupun dalam interaksi sosial dengan rekan kerja.

Kepribadian atau *personality*, menurut Daft (dalam Santosa & Indrawati, 2018), adalah kumpulan karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif konsisten dalam menanggapi ide, objek, atau individu di lingkungannya. Kurniyadi, dkk. (2020) menyatakan bahwa *personality* adalah pola sifat, disposisi, atau karakteristik yang cenderung tetap dan konsisten pada seseorang. *Big five personality* adalah teori yang banyak digunakan dalam menggambarkan kepribadian menggunakan berbagai dimensi independen. McCrae dan Costa (dalam Nisa

dkk., 2022) menyebutkan bahwa kebanyakan orang tidak berada pada titik ekstrim, tetapi di titik tengah setiap sifat, yang dipengaruhi oleh faktor bawaan, pengalaman masa kecil, serta dapat dimodifikasi oleh penyakit atau intervensi psikologis. Hal ini dapat menentukan potensi dan arah hidup seseorang pada periode tertentu. Hubungan antara OCB dan teori *big five personality* menurut Biki, dkk. (2023) telah terbukti, mencakup faktor-faktor seperti ekstrasversi, keterbukaan, keramahan, ketelitian, dan ketahanan emosional. Teori lima besar kepribadian dikenal dengan singkatan OCEAN, terdiri dari *openness* (keterbukaan), *conscientiousness* (ketelitian), *extraversion* (ekstrasversi), *agreeableness* (keramahan), dan *neuroticism* (ketahanan emosional). Dalam penelitian ini berfokus pada *traits conscientiousness*

Costa dan Mcrae (dalam Mawardi & Windari, 2021) *trait conscientiousness* menggambarkan tingkat keteraturan, ambisi, kepatuhan pada waktu, dan kemampuan untuk mempertimbangkan konsekuensi sebelum bertindak. Ada lima aspek di menurut Costa dan Mcrae (dalam Rohmana & Yuniasanti, 2017) yaitu, *self-discipline* (disiplin diri), *dutifulness* (rasa tanggung jawab), *competence* (kemampuan), *order* (teratur), *deliberation* (kehati-hatian), dan *achievement striving* (keinginan untuk berprestasi).

Rohmana dan Yuniasanti (2017) mengatakan apabila aspek *trait conscientiousness* tercermin dalam perilaku, seperti patuh terhadap peraturan perusahaan, sukarela bekerja lebih banyak daripada yang ditugaskan, terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan dan rapat demi

kepentingan perusahaan, bertanggung jawab atas tugas pekerjaan, tepat waktu, dan disiplin, maka akan lebih mendorong timbulnya OCB ketika bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurniyadi, dkk. (2020) tentang dampak *trait conscientiousness* terhadap OCB. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *trait agreeableness*, *trait conscientiousness*, dan *trait openness to experience* dengan OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohmana dan Yuniasanti (2017) terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek *trait extraversion* dan *trait conscientiousness* dengan perilaku OCB. Biki, dkk. (2023) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil adanya *trait conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB. George (dalam Pangastuti, 2018) menekankan pentingnya OCB dalam mencapai kesuksesan organisasi, perilaku karyawan tidak dapat diprediksi hanya dengan mengandalkan deskripsi pekerjaan formal semata. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik *personality* karyawan dengan memiliki pemahaman mengenai dimensi *personality* yang tercakup pada "*The Big Five Personality*".

SDM adalah aset penting sehingga perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung tujuan perusahaan. Dalam mengelola SDM, alih daya menjadi salah satu strategi yang dapat dipilih oleh perusahaan, dimana perusahaan memanfaatkan tenaga kerja alih daya untuk mengoptimalkan biaya SDM. Namun, penggunaan tenaga alih daya tidaklah tanpa tantangan, dengan kelebihan seperti fokus pada praktik bisnis dasar dan

kekurangan seperti kontrak kerja yang pendek dan ketergantungan pada sistem alih daya. OCB, sebagai perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan, memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi. Pemahaman Antara, iklim organisasi, personality dan OCB dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian yang dimaksud adalah " Membentuk OCB Ideal: Integrasi Iklim Organisasi dan *Traits Conscientiousness* Karyawan Alih Daya"

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel. Penelitian kausal-asosiatif bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, seberapa besar pengaruh atau hubungan itu, dan apakah itu bermakna atau tidak (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, faktor iklim organisasi dan faktor *trait conscientiousness* berdampak pada OCB. Penelitian ini menggunakan teknik kausalitas dan analisis regresi.

Pengukuran OCB menggunakan skala pengukuran OCB dari Organ yang di adaptasi dari Khasanah (2019). Skala ini memiliki lima aspek yaitu, *altruisme*, *courteousness*, *civic* *virtue*, *conscientiousness*, dan *sportsmanship*. Serta Cronbach's Alpha sebesar 0,876. Skala *likert* digunakan untuk menyusun skala ini dengan lima rentang respon 1 sangat setuju sampai 5 sangat tidak setuju. Dalam

mengukur iklim organisasi menggunakan skala iklim organisasi yang diadaptasi dari Indrasari (2017) yang disusun berdasarkan teori Luisser. Skala ini memiliki tujuh dimensi yaitu, *Structure*, *Responsibility*, *Reward*, *Warmth*, *Support*, *Organizational Identity and Loyalty*, dan *Risk*. Serta Cronbach's Alpha sebesar 0,926. Disusun dengan skala *likert* yang memiliki lima rentang respon 1 sangat setuju sampai 5 sangat tidak setuju. Untuk pengukuran *big five personality* menggunakan skala BFI versi Bahasa Indonesia (*Big Five Inventory*) dari Jhon (1990) yang telah di adopsi Ramdhani (2012) dan hanya mengambil dimensi *conscientiousness*, serta Cronbach's Alpha sebesar 0,890. Masing-masing item memiliki rentang tujuh jawaban, dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Skor satu diberikan untuk untuk jawaban sangat tidak setuju pada pernyataan mendukung, dan pernyataan yang tidak mendukung diberi skor yang berlawanan.

Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa yang berjumlah 85 karyawan, terdiri dari *cleaning service* 50 karyawan, *security* 27 karyawan, *driver* 5 karyawan, resepsionis 1 karyawan, dan penjaga toko 2 karyawan. Teknik pengambilan responden dilakukan menggunakan teknik *sample jenuh*, di mana setiap individu dalam populasi dianggap sebagai sampel, tanpa mempertimbangkan apakah itu mencerminkan keseluruhan karakteristik populasi atau tidak (Azwar, 2017). Oleh karena itu, jumlah sampel tetap 85 sesuai dengan jumlah populasinya. Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat uji hipotesis. Setelah itu, uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1 jumlah subjek dalam penelitian yaitu 85 karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa. Terbagi dengan bagian *driver* berjumlah 5 karyawan, bagian *security* dengan jumlah pegawai 27 orang, bagian *cleaning service* dengan jumlah karyawan 50 orang, bagian resepsionis dengan jumlah pegawai 1 orang, dan penjaga toko berjumlah 2 karyawan. Dengan jumlah responden laki-laki (76 karyawan) lebih banyak dibanding perempuan (9 karyawan). Hasil uji mencakup asumsi dasar seperti normalitas dan linieritas. Asumsi klasik, seperti multikolinieritas, heterokedastisitas, hipotesis, dan kategorisasi skala instrumen.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Alih Daya di PT Sanghiang Perkasa

Bagian	Jumlah	Presentase
Driver	5 karyawan	6%
Security	27 karyawan	32%
Cleaning Service	50 karyawan	59%
Resepsionis	1 karyawan	1%
Penjaga Toko	2 karyawan	2%
Jumlah	85 karyawan	100%

Persamaan regresi pengaruh iklim organisasi dan *conscientiousness* terhadap OCB dibuat menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* pada nilai *unstandardized residual* (RES_1). Data penelitian berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		85
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,37923494
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,046
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Pada Tabel 2, diketahui bahwa Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikansi 0,200 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

normal sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov. Oleh karena itu, asumsi normalitas, yang yang artinya ketiga variabel iklim organisasi, *conscientiousness*, dan OCB memiliki distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Keterangan	F	Sig.
OCB * Iklim Organisasi	Deviation from Linearity	1,023	,459
OCB * Trait <i>Conscientiousness</i>	Deviation from Linearity	1,666	,076

Uji linieritas di lakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang linear antar variable yang di ujikan, pada penelitian ini variable yang diuji adalah iklim organisasi, *trait conscientiousness*, dan OCB. Pada Tabel 3 menampilkan hasil pengujian linieritas untuk ketiga variable dengan hasil iklim organisasi terhadap OCB hasil nilai Sig. 0,459 ($p > 0,05$), dan hasil pengujian linieritas *personality* terhadap OCB hasil nilai Sig. sebesar 0,136 ($p > 0,05$). Maka dari hasil uji linieritas ini, adanya hubungan linear iklim organisasi (X1), *trait conscientiousness* (X2) dan OCB (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	,005	,844	1,185
<i>Conscientiousness</i>	,008	,844	1,185

Dari tabel 4, variabel iklim organisasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,309, dan variabel *trait conscientiousness* (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,309. Nilai VIF kedua variabel independen tersebut berada dalam rentang 1-10. Membuktikan bahwa gejala multikolinieritas atau kemiripan antara variabel bebas tidak ada. Dengan demikian, syarat untuk analisis regresi dipenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
Iklim Organisasi	,009	,993
<i>Conscientiousness</i>	-,977	,332

Tabel 5 menunjukkan variabel independen iklim organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar Sig. 0,612 ($p > 0,05$), dan variabel independen *trait conscientiousness* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar Sig. 0,215 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, pengujian lanjutan terhadap model regresi dapat dilakukan.

Dalam penelitian ini, terdapat satu hipotesis utama dan dua hipotesis tambahan. Hipotesis utama, yang disebut sebagai Ha₁, menyatakan adanya pengaruh antara iklim organisasi dan *trait conscientiousness* terhadap OCB pada Karyawan Alih Daya di PT Sanghiang Perkasa. Sementara itu, hipotesis nol atau H0₁, menyatakan bahwa iklim organisasi dan *trait conscientiousness* tidak berpengaruh OCB pada Karyawan Alih Daya di PT Sanghiang Perkasa.

Tabel 6. Uji Hipotesisi F Simultan

Variabel	Mean square	F	Sig.
Regression	727,830	12,831	,000
Residual	56,724		

Tabel 6 menunjukkan bahwa kedua iklim organisasi dan personality berpengaruh secara simultan terhadap OCB karyawan. Hasil regresi linear berganda menunjukkan nilai Sig. 0,000 ($p < 0,05$), dan nilai F hitung (12,831) lebih besar dari nilai F tabel (3,15). Maka dapat disimpulkan Ha₁ diterima terdapat hubungan antara variabel OCB karyawan dan variabel independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dan *trait conscientiousness* karyawan memengaruhi OCB karyawan.

Tabel 7. Uji Hipotesis t Test Sampel

Variabel	B	t	Sig.
Iklim Organisasi	,177	2,866	,005
<i>Conscientiousness</i>	,519	2,705	,008

Menurut uji hipotesis Ha₂ menyatakan iklim organisasi dan OCB saling berpengaruh pada karyawan alih

daya PT Sanghiang Perkasa, dan H0₂ menerangkan bahwa iklim organisasi dan OCB tidak berpengaruh secara signifikan pada karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap OCB dinilai melalui analisis regresi berganda. Variabel iklim organisasi (X1) memiliki nilai Sig. 0,005 ($p < 0,05$), seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7. Hipotesis Ha₂ diterima, ini menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh iklim organisasi di PT Sanghiang Perkasa.

Dalam uji hipotesis Ha₃ didapati *trait conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa, sedangkan H0₃ berpendapat sebaliknya. Dari table 9 didapati uji nilai signifikansi (Sig) variabel personality (X2) adalah 0,008 ($p < 0,05$). Maka hipotesis Ha₃ diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari *trait conscientiousness* terhadap OCB. Pengaruh yang diberikan oleh variabel personality terhadap OCB ditunjukkan dalam tabel Ringkasan Model.

Tabel 8. Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,220	7,532

Nilai R Square pada Tabel 8 adalah 0,238 (23,8%), yang mengindikasikan bahwa variabel independen iklim organisasi dan *trait conscientiousness* dapat memberikan kontribusi terhadap munculnya perilaku OCB pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa. Dengan demikian, sekitar 23,8% dalam OCB dipengaruhi melalui iklim organisasi dan *trait conscientiousness*. Sisanya OCB dipengaruhi oleh variabel lain yaitu, masa kerja, jenis kelamin, budaya organisasi, dan persepsi dukungan organisasi (Kurniyadi, dkk., 2020).

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Bivariate

Variabel	OCB	Iklim Organisasi	<i>Conscientiousness</i>
OCB	1	,413	,403
Iklim Organisasi	,413	1	,395
<i>Conscientiousness</i>	,403	,395	1

Pada Tabel 9 menampilkan data ada hubungan parsial yang sedang antara variabel OCB dan iklim organisasi (X1), dengan koefisien korelasi 0,413. Sementara itu, koefisien korelasi antara variabel OCB dan *trait conscientiousness* (X2) adalah 0,403, menunjukkan juga terdapat hubungan parsial yang sedang antara kedua variabel tersebut.

Uji deskriptif dan analisis data dilakukan untuk mengevaluasi tingkat iklim organisasi, *trait conscientiousness*, dan OCB karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa. Hasil uji deskriptif menunjukkan nilai iklim organisasi rata-rata 157,25 dengan standar deviasi 14,766.

Tabel 10. Kategorisasi Skor Iklim Organisasi

Norma	Frekuensi	Presentase
Tinggi	15	17,65%
Sedang	60	70,59%
Rendah	15	11,76%

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa sebanyak 60 karyawan, atau sebesar 71,59%, berada dalam kategori tingkat iklim organisasi yang sedang. Selanjutnya, hasil uji deskriptif untuk *trait conscientiousness* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 28,65 dengan standar deviasi sebesar 4,659. Informasi lebih lanjut mengenai tingkat *trait conscientiousness* pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 11. Kategorisasi Skor *Conscientiousness*

Norma	Frekuensi	Presentase
Tinggi	11	12,9%
Sedang	64	75,3%
Rendah	10	11,8%

Tabel 11 menunjukan bahwa 78 karyawan atau 91,8% memiliki *trait conscientiousness* pada tingkat sedang.

Hasil pemeriksaan deskriptif OCB juga menunjukkan nilai rata-rata sebesar 90,45 dan standar deviasi sebesar 8,527. Tabel berikut menunjukkan tingkat OCB karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa:

Tabel 12. Kategorisasi Skor OCB

Norma	Frekuensi	Presentase
Tinggi	16	18,82%
Sedang	53	62,35%
Rendah	16	18,82%

Pada tabel 12 diketahui bahwa tingkat OCB pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa masuk kedalam kategori sedang yaitu 62,35% (53 karyawan alih daya).

Menurut Organ (dalam Meylandi, 2013), OCB adalah perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu yang melakukan kegiatan di luar tanggung jawab resmi mereka dalam organisasi. Ini berarti memberikan waktu dan tenaga secara sukarela untuk menyelesaikan tugas tanpa mengharapkan kompensasi langsung atau pengakuan formal. OCB menunjukkan upaya positif individu, seperti melampaui tanggung jawab pekerjaan rutin dan bekerja di luar jam kerja tanpa paksaan. Aspek-aspek OCB termasuk *altruisme*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Menurut Lussier (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021), iklim organisasi merujuk pada bagaimana anggota organisasi menilai lingkungan kerja mereka, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Iklim organisasi dapat diidentifikasi melalui tujuh dimensi, termasuk *Structure*, *Responsibility*, *Reward*, *Warmth*, *Support*, *Organizational Identity and Loyalty*, dan *Risk*. Costa dan Mcrae (dalam Mawardi & Windari, 2021) *conscientiousness* menggambarkan tingkat keteraturan, ambisi, kepatuhan pada waktu, dan kemampuan untuk mempertim

bangkan konsekuensi sebelum bertindak. *Conscientiousness* memiliki lima aspek didalamnya yaitu, *self-discipline* (disiplin diri), *dutifulness* (rasa tanggung jawab), *competence* (kemampuan), *order* (teratur), *deliberation* (kehati-hatian), dan *achievement striving* (keinginan untuk berprestasi).

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti valid. Ha₁, iklim organisasi dan *trait conscientiousness* berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa, dengan kontribusi 23,8%, sementara 76,2% dipengaruhi variabel lain. Ha₂, iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB pada karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa. Ha₃, *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap OCB pada karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa dipengaruhi oleh iklim organisasi dan *trait conscientiousness* terhadap OCB. Menurut Kurniyadi, dkk. (2020), masa kerja, jenis kelamin, budaya organisasi, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi adalah faktor lain yang memengaruhi OCB karyawan alih daya.

Iklim organisasi menentukan bagaimana karyawan melihat lingkungan kerja mereka. Litwin dan Stringer (dalam Lakshmi & Simarmata, 2015) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah tingkat kualitas lingkungan didalam organisasi, dirasakan oleh karyawan, dan berpengaruh pada perilaku karyawan. Iklim organisasi juga dapat dianggap sebagai ciri khas organisasi. Lakshmi dan Simamata (2015) mengatakan bahwa karyawan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman di mana mereka dapat

mengekspresikan OCB. Mukti dan Puspitadewi (2021) mengatakan bahwa persepsi positif tentang lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa bahagia dan meningkat rasa percaya diri dalam bekerja, sehingga persepsi ini dapat mempengaruhi perilaku sukarela yang positif. Sebaliknya, jika karyawan memandang lingkungan kerjanya negatif, karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak nyaman.

Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat iklim organisasi sebanyak 15 karyawan alih daya (17,65 %) termasuk dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 60 karyawan alih daya (70,59%) dan yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 15 karyawan alih daya (11,76 %). Iklim kerja karyawan PT Sanghiang Perkasa rata-rata sedang. Sikap kerja karyawan mendorong rasa kebersamaan dan saling membantu di tempat kerja, bahkan di luar deskripsi pekerjaan, yang membuat lingkungan organisasi dapat dianggap baik (Pudjiomo & Sahrah, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *trait conscientiousness* sebanyak 11 karyawan alih daya (12,9%) termasuk dalam kategori tinggi, 64 karyawan alih daya (75,3%) berada dalam kategori sedang, dan 10 karyawan alih daya (11,8%) masuk dalam kategori rendah. Tingkat *trait conscientiousness* di PT Sanghiang Perkasa berada dalam kategori sedang. Setiap karyawan memiliki keunikan dalam kepribadiannya yang dapat tercermin ketika menghadapi berbagai situasi, karakter, perilaku, maupun respons karyawan akan berbeda-beda, sesuai dengan cara individu tersebut berinteraksi dengan lingkungannya, perbedaan ini juga sangat terlihat di

tempat kerja, baik dalam penyelesaian tugas maupun dalam interaksi sosial dengan rekan kerja (Mawardi & Windari, 2021). Karyawan yang selalu membuat persiapan atau perencanaan, memperhatikan detail, melakukan pekerjaan dengan segera, suka dengan keteraturan, dan mengikuti jadwal menunjukkan karyawan dengan *trait conscientiousness* yang tinggi (Rohmana & Yuniasanti, 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurniyadi, dkk. (2020) tentang dampak *trait conscientiousness* terhadap OCB. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *trait agreeableness*, *trait conscientiousness*, dan *trait openness to experience* dengan OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohmana dan Yuniasanti (2017) terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek *extraversion* dan *conscientiousness* dengan perilaku OCB. Biki, dkk. (2023) melakukan penelitian yang mendapatkan hasil adanya *conscientiousness* berpengaruh secara parsial terhadap variabel OCB.

Maka dari itu, dalam merumuskan masalah terakhir, dapat disimpulkan bahwa tingkat OCB pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa dipengaruhi oleh tingkat iklim organisasi dan *trait conscientiousness* yang berada pada tingkat sedang. Perilaku OCB karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa sudah baik, tetapi masih ada ruang untuk ditingkatkan. Dalam kategori tinggi, ada 16 karyawan alih daya (18,82%), kategori sedang 53 karyawan alih daya (62,35%), dan kategori rendah 12 karyawan alih daya (18,82%).

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa OCB karyawan alih daya PT Sanghiang Perkasa dipengaruhi oleh iklim organisasi dan *trait conscientiousness* dengan total pengaruh 23,8%. Selain itu, terdapat besaran pengaruh secara parsial antara variabel iklim organisasi dan OCB berkorelasi sebesar 0,413. Sementara itu, koefisien korelasi antara variabel OCB dan *trait conscientiousness* adalah 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun *trait conscientiousness* dapat memengaruhi OCB pada karyawan alih daya di PT Sanghiang Perkasa, secara bersama-sama atau simultan dan secara terpisah atau parsial. Selain itu, tingkat iklim organisasi, *trait conscientiousness*, dan OCB dikategorikan sebagai sedang, dengan persentase berturut-turut sebesar 70,59% (60 karyawan alih daya), 75,3% (66 karyawan alih daya), dan 62,35% (53 karyawan alih daya).

Peneliti menemukan bahwa iklim organisasi dan *trait conscientiousness* mempengaruhi OCB. Hasilnya menunjukkan bahwa penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan *trait-trait* yang belum diteliti pada penelitian ini. Untuk meningkatkan OCB, disarankan untuk menerapkan program pengembangan karyawan alih daya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang berkaitan dengan OCB yang belum diteliti dalam penelitian ini. Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dengan lebih baik, variasi metode penelitian selain metode kuantitatif juga dapat dipertimbangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Azhari, & Sari. (2022). Meningkatkan kualitas sdm dapur tahu alami melalui manajemen sdm yang tertata dan terkoordinasi dalam pengelolaan , penataan pabrik dapur tahu alami di kota Padang. *Communnity Development Journal*, 3(3), 2152-2157.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian Psikologi (II ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biki, P. R., Solang, D. J., & Naharia, M. (2023). Pengaruh big five personality terhadap organizational citizenship behavior pegawai harian lepas rs dr. Charles PJ Suoth Manado. *Psikopedia*, 4(2), 165-170.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. E-Book. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Kartika, J., Muchsinati, E., S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior pada karyawan BPR di Batam. *Jurnal Manajemen*. 14(2), 245-270.
- Khairuddin. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Journal of education, humaniora and social sciences*, 2(3), 554-553.
- Kurniyadi, K., Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Hubungan big five personality dengan OCB pada PNS gen y di instansi x. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 6(1), 13-30.
- Lakshmi, P. A. V., & Simarmata, N. (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan di perusahaan ritel. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(1), 25-37.
- Mawardi, M. (2021). Pengaruh big five personality dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada pt. Indonesia Pratama di Kecamatan Tabang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 129-147.
- Meylandani, D. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizens behavioral (OCB) pada perawat RSUD Kanjuruhan Kepanjen Kabupaten Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang*, 1(1), 1-13.
- Mukti, J. N., & Puspitadewi, N. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan pt. x. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 48-59.
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada aparat sipil negara (ASN) di lingkungan kantor ementerian agama kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(3), 223-240.
- Organ, D. W., and Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-803.
- Pangastuti, R. L. (2018). Pengaruh dimensi kepribadian the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 3(1), 87-103.
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan budaya dari skala kepribadian big five. *Jurnal psikologi*, 39(2), 189-205.
- Rohana, F., & Yuniasanti, R. (2017). Analisis dimensi extraversion dan dimensi conscientiousness (big five personality) dengan organizational citizenship behavior. *Psycho idea*. 15(2), 78-87.
- Santosa, R. D., & Indrawati, K. R. (2018). Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai negeri sipil (PNS) di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*,
- Saputra, A. R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (studi pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP*, 6(2), 1-17.
- Suci, I., & Aslami, N. (2023). Analisis peranan tenaga alih daya di bagian pelayanan pelanggan pada pt. PLN (persero) ULP Binjai Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3523-3534.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, S., & Panjaitan, N. R. L. (2020). Analisis pajak penghasilan pasal 21 terhadap pegawai outsourcing di indonesia (studi kasus di pt. Abc). *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 18-30.