

Pengaruh Servant Leadership, Personality, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Pelayaran Agung Samudera

Isromi Dita Ningsih¹, Ni Kadek Yuliandari²

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi¹

Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi²

ABSTRAK

Kata kunci:
Servant
Leadership,
Personality,
Karakteristik
Pekerjaan dan
Organizational
Citizenship
Behavior.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi. Adanya efektifitas dan efisiensi dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Keberadaan orang yang tepat dan berkualitas menjadi pemicu munculnya kontribusi lebih seorang karyawan di tempat kerja atau disebut Organizational Citizenship Behavior. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Servant Leadership, Personality Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Pelayaran Agung Samudera. Penelitian kuantitatif dengan teknik sampel random berjumlah 43 orang responden. Analisis data yang digunakan meliputi Uji instrumen, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi serta Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas. Berdasarkan hasil analisis program SPSS terbukti berkorelasi secara signifikan pada level of significant $< 0,05$ dan nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dinyatakan valid dalam pengukuran.

ABSTRACT

Keywords:
Servant Leadership,
Personality, Job
Characteristic and
Organizational
Citizenship
Behavior.

Human Resource Management is an organizational asset, effectiveness and efficiency can improve the quality of human resources. The presence of the right and quality people that triggers trigger more contributions from employees at work is Organizational Citizenship Behavior). Research purpose was to determine effect of Servant Leadership, Personality and Job Characteristics on Organizational Citizenship Behavior at PT Pelayaran Agung Samudera. This research is a quantitative with a random sample technique involving 43 respondents. Analysis of the data used includes the Instrument Test, Multiple Linear Regression Test, Hipotesis Test, Coefficient of Determination and Classical Assumption Test of Multicollinearity, Heteroscedasticity, and Normality. Based on the results of the SPSS program analysis, it was shown to have a significantly correlated at the level of significant < 0.05 and the value of r arithmetic $> r$ table then declared valid in the measurement.

PENDAHULUAN

Di era yang dinamis dan kompetitif saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang ketat dengan memenuhi kebutuhan pasar dan pelanggan yang semakin meningkat. Perusahaan dituntut tangguh agar dapat bertahan dalam segala bentuk tantangan perubahan maupun tantangan zaman. Persaingan dan Perubahan menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang dilakukan. Adanya fenomena persaingan bisnis dapat memunculkan kesempatan baru bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset organisasi atau human capital dalam paradigma baru. Benjamin dkk, (2017:11) memaparkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas, artinya orang-orang

yang berkontribusi aktif dalam mendukung berfungsinya organisasi berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adanya efektifitas dan efisiensi dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Salah satunya melalui kontribusi seorang karyawan. Sumber daya manusia dapat dikatakan tepat dan berkualitas bukan hanya menilai sejauh mana kontribusi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai, melainkan juga dapat dinilai dari sejauh mana karyawan mempunyai inisiatif secara personal untuk mampu menyelesaikan kewajiban diluar job description. Faktanya keberadaan orang yang tepat dan berkualitas di suatu organisasi memiliki perilaku sukarela dalam mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja. Perilaku sukarela ini bukan hanya meliputi in-role, melainkan juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role dapat dikatakan sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan yang menerapkan OCB dapat ditandai dengan peran karyawan yang melebihi ekspektasi juga senang memberi masukan organisasi untuk kedepannya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Servant Leadership, Personality dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT Pelayaran Agung Samudera.

Dalam Penelitian ini, hasil penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi pembuatan penelitian Pengaruh Servant Leadership, Personality dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Pelayaran Agung Samudera meliputi Penelitian dari Mupita Rani (2021), Musfiroh (2020), Machdha Fauzi (2015), Adelia Maris (2015). Dalam hal ini terdapat beberapa perbedaan yang mendasar dari penelitian terdahulu yaitu dari segi penggunaan variasi dan jumlah variabel yang digunakan. Selain itu objek penelitian juga berbeda. Jika penelitian terdahulu menggunakan objek Lembaga Instansi Kedinasan dan Usaha Mikro Kecil Menengah, penelitian ini memilih objek pada Perusahaan. Selain itu macam uji asumsi klasik yang digunakan berjumlah 3, hal ini berbeda dengan peneliti terdahulu yang hanya menggunakan 2 macam. Juga dalam penggunaan teori indikator dimana para peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 teori indikator, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan 2 teori indikator di setiap variabelnya. Di samping itu, Pada penelitian Adelia terdapat variabel lain yang tidak digunakan namun berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior yaitu karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan pra penelitian, ditemukan fenomena beberapa karyawan yang melakukan perilaku extra role atau inisiatif individual diluar pekerjaannya (Organizational Citizenship Behavior). Hal tersebut dilakukan oleh beberapa karyawan atas dasar rasa memiliki dan rasa kekeluargaan terhadap perusahaan yang dipengaruhi oleh sikap pemimpinya yang melayani. Mereka, para karyawan mengatakan merasa dihargai atas keterbukaan dan sikap pemimpin kepada bawahannya. Namun, tidak semua karyawan mau menerapkan perilaku extra diluar tupoksinya. Padahal hal tersebut merupakan hal kecil yang secara tidak langsung bisa berdampak baik dan membantu meningkatkan efektifitas organisasi. Di samping itu, dalam digitalisasi dan modernisasi saat ini hingga beberapa dekade kedepan, sehingga OCB tidak dapat dilakukan dan digantikan selain daripada manusia. Namun sayangnya masih banyak yang tidak acuh, menganggap remeh atau mungkin belum banyak yang mengetahui bahwa OCB dapat berperan penting dalam suatu organisasi. Hal ini bisa saja dapat dipengaruhi oleh personality atau kepribadian seorang karyawan juga karakteristik pekerjaan yang mungkin tidak bisa dilakukan diluar keahlian atau kemampuan dibidangnya masing-masing.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui tentang Pengaruh *Servant Leadership*, *Personality* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera yang terletak di Lingkungan Tj., Klatak, Kecamatan Kalipuro, Kabupaten Banyuwangi- Jawa Timur. Populasi yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Pelayaran Agung Samudera Ketapang-Banyuwangi yang berjumlah 76 orang. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2016:) rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui sampel penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{76}{76(0,1)^2 + 1} \\
 &= \frac{76}{1,76} \\
 &= 43,1 \text{ dibulatkan menjadi } 43
 \end{aligned}$$

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 orang. Menggunakan skala likert sebagai skor perhitungan dimana variabel independen terdiri dari *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) Karakteristik Pekerjaan (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
Metode Observasi adalah metode yang digunakan penulis dengan cara pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan (Sunyoto,2013:22).
- b. Wawancara
Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini (Halim,2012).
- c. Kuesioner
Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Kusuma, 2013).
- d. Dokumentasi
Metode Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk baku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015:329).
- e. Pengukuran Variabel
Variabel-variabel tersebut diukur dengan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *likert* 1 sampai 5 dengan keterangan sebagai berikut :
 - a) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
 - b) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
 - c) Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
 - d) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
 - e) Skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (STS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pernyataan kuesioner penelitian dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan taraf *degree of freedom* (df) = n-2. Berdasarkan sampel, diperoleh nilai $43-2 = 41$ dengan nilai r tabel 0,300. Sehingga dapat dinyatakan valid, jika r hitung lebih besar dari r tabel. Hasilnya dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid atau layak sebagai alat instrumen penelitian. Hal ini dikarenakan nilai r hitung > nilai r tabel.

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingkat kehandalan suatu instrumen. Dikatakan konsisten bila waktu diuji beberapa kali, hasilnya tetap dan pada waktu yang tetap. Hasilnya dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel sebagai alat instrumen penelitian. Namun setiap variabel memiliki tingkat hubungan yang berbeda meliputi cukup reliabel, reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang berbeda.

$$Y = 3,630 + 0,059X_1 + 0,228X_2 + 0,436X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- $a = 3,630$ merupakan titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y.
- $b_1 = 0,059$ menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila *Servant Leadership* (X1) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,059 dengan asumsi variabel lain tetap.
- $b_2 = 0,228$ menunjukkan bahwa variabel *Personality* (X2) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila *Personality* (X2) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lain tetap.
- $b_3 = 0,436$ menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila Karakteristik Pekerjaan (X3) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,436 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Pada Uji f (simultan) H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,469 > 2,85$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya *Servant Leadership*, *Personality*, dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Pelayaran Agung Samudera. Sedangkan Uji t (parsial) menggunakan confidence interval sebesar 95%, Hasilnya H_0 gagal ditolak, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,100 < 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,278 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan artinya *Servant Leadership* secara parsial atau masing-masing tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,272 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. artinya *Personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,272 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. artinya *Personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,502 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. artinya Karakteristik Pekerjaan secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dari ketiga variabel independen meliputi *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3). Dapat diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera, karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar diantara variabel independen yang lain dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,502 > 2,02269$.

Diperoleh sebesar 0,626 atau 62,6%. Hal ini berarti 62,6% *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera dipengaruhi oleh variabel independen yang meliputi *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3), sedangkan sisanya yaitu 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasilnya dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai $tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji Gleyser dapat diketahui bahwa di dalam analisis regresi seluruh variabel independen yang terdiri dari *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan memiliki nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05 atau 5%.

Berdasarkan gambar diperoleh penyebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan jika penyebaran data (titik) tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi tidak normal.

Pembahasan

Pada hasil penelitian diatas pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *servant leadership*, *personality* dan karakteristik pekerjaan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} (24,469) > F_{tabel} (2,85)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Adelia Maris (2015) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *Servant Leadership* dan kepribadian memiliki secara simultan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penelitian ini, karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang baik terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Semakin tepat dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan, akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan yang di tetapkan tidak tepat, maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan.

2. Pengaruh *Servant Leadership* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* secara parsial atau masing-masing tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (1,100) < t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,278 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan sehingga H_0 gagal ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Bagus handoko, dkk (2021) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *servant leadership* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Servant leadership belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan PT Pelayaran Agung Samudera seperti faktor empati, tindakan, kebijaksanaan, solusi, kerendahan hati, melayani, kepercayaan dan pemberdayaan. Maka dari itu, perlu adanya perhatian pimpinan untuk memaksimalkan *servant leadership* agar dapat dirasakan secara adil oleh seluruh karyawan sehingga terjalin hubungan yang lebih kuat yang dapat mempengaruhi dan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dimana ketika semakin baik *servant leadership* seorang pemimpin maka secara otomatis pula akan diikuti oleh meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan.

3. Pengaruh *Personality* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (2,272) > t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Musfiroh (2020) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *Personality* atau Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Kepribadian antara individu tentunya berbeda. Menurut Robbins dalam pangastuti (2018) hal tersebut dapat diukur dengan dimensi *The Big Five Personality*. Dalam hal ini, kepribadian mempunyai kontribusi terhadap naik turunnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Sehingga semakin baik kepribadian karyawan di dalam perusahaan, maka secara langsung *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT

Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (4,502) > t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Mupita Rani (2021) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Karakteristik pekerjaan menjadi peran penting dalam mencerminkan partisipasi karyawan untuk kemajuan organisasi. Adanya pekerjaan dapat memunculkan psikologi seorang karyawan hingga akhirnya memacu motivasi internal dalam bentuk *organizational citizenship behavior*. Dimana pembagian karakteristik pekerjaan yang tepat kepada seorang karyawan akan mendorong terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

5. Pengaruh variabel yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t_{hitung} paling besar pengaruhnya yaitu 4,502. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu Mupita Rani (2021), dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel karakteristik pekerjaan yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

BUji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pernyataan kuesioner penelitian dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan taraf *degree of freedom* (df) = n-2. Berdasarkan sampel, diperoleh nilai $43-2 = 41$ dengan nilai r tabel 0,300. Sehingga dapat dinyatakan valid, jika r hitung lebih besar dari r tabel. Hasilnya dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid atau layak sebagai alat instrumen penelitian. Hal ini dikarenakan nilai r hitung > nilai r tabel.

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingkat kehandalan suatu instrumen. Dikatakan konsisten bila waktu diuji beberapa kali, hasilnya tetap dan pada waktu yang tetap. Hasilnya dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel sebagai alat instrumen penelitian. Namun setiap variabel memiliki tingkat hubungan yang berbeda meliputi cukup reliabel, reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang berbeda.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. $a = 3,630$ merupakan titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y.
- b. $b_1 = 0,059$ menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila *Servant Leadership* (X1) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,059 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. $b_2 = 0,228$ menunjukkan bahwa variabel *Personality* (X2) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila *Personality* (X2) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. $b_3 = 0,436$ menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Artinya apabila Karakteristik Pekerjaan (X3) mengalami peningkatan 1 Skor maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,436 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Pada Uji f (simultan) H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,469 > 2,85$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya *Servant Leadership*, *Personality*, dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT Pelayaran Agung Samudera. Sedangkan Uji t (parsial) menggunakan confidence interval sebesar 95%, Hasilnya H_0 gagal ditolak, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,100 < 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,278 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan artinya *Servant Leadership* secara parsial atau masing-masing tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,272 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya *Personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,272 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya *Personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,502 > 2,02269$ dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya Karakteristik Pekerjaan secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dari ketiga variabel independen meliputi *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3). Dapat diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan (X3) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera, karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar diantara variabel independen yang lain dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,502 > 2,02269$.

Diperoleh sebesar 0,626 atau 62,6%. Hal ini berarti 62,6% *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera dipengaruhi oleh variabel independen yang meliputi *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2), dan Karakteristik Pekerjaan (X3), sedangkan sisanya yaitu 37,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasilnya dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji Gleyser dapat diketahui bahwa di dalam analisis regresi seluruh variabel independen yang terdiri dari *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan memiliki nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05 atau 5%.

Berdasarkan gambar diperoleh penyebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan jika penyebaran data (titik) tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi tidak normal.

Pembahasan

Pada hasil penelitian diatas pembahasan mengenai masalah hubungan antara variabel *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh *Servant Leadership* (X1), *Personality* (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *servant leadership*, *personality* dan karakteristik pekerjaan secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yaitu nilai F_{hitung} (24,469) $> F_{tabel}$ (2,85) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Adelia Maris (2015) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *Servant Leadership* dan kepribadian memiliki secara simultan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penelitian ini, karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang baik terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Semakin tepat dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan, akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan. Sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan yang di tetapkan tidak tepat, maka akan semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada diri karyawan.

2. Pengaruh *Servant Leadership* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* secara parsial atau masing-masing tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini

dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (1,100) < t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,278 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan sehingga H_0 gagal ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Bagus handoko, dkk (2021) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *servant leadership* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Servant leadership belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan PT Pelayaran Agung Samudera seperti faktor empati, tindakan, kebijaksanaan, solusi, kerendahan hati, melayani, kepercayaan dan pemberdayaan. Maka dari itu, perlu adanya perhatian pimpinan untuk memaksimalkan *servant leadership* agar dapat dirasakan secara adil oleh seluruh karyawan sehingga terjalin hubungan yang lebih kuat yang dapat mempengaruhi dan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dimana ketika semakin baik *servant leadership* seorang pemimpin maka secara otomatis pula akan diikuti oleh meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan.

3. Pengaruh *Personality* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *personality* secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (2,272) > t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,029 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Musfiroh (2020) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel *Personality* atau Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Kepribadian antara individu tentunya berbeda. Menurut Robbins dalam pangastuti (2018) hal tersebut dapat diukur dengan dimensi *The Big Five Personality*. Dalam hal ini, kepribadian mempunyai kontribusi terhadap naik turunnya perilaku *organizational citizenship behavior*. Sehingga semakin baik kepribadian karyawan di dalam perusahaan, maka secara langsung *organizational citizenship behavior* juga akan semakin meningkat.

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} (4,502) > t_{tabel} (2,02269)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan Mupita Rani (2021) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Karakteristik pekerjaan menjadi peran penting dalam mencerminkan partisipasi karyawan untuk kemajuan organisasi. Adanya pekerjaan dapat memunculkan psikologi seorang karyawan hingga akhirnya memacu motivasi internal dalam bentuk *organizational citizenship behavior*. Dimana pembagian karakteristik pekerjaan yang tepat kepada seorang karyawan akan mendorong terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

2. Pengaruh variabel yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Pelayaran Agung Samudera. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t_{hitung} paling besar pengaruhnya yaitu 4,502. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu Mupita Rani (2021), dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel karakteristik pekerjaan yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian di PT Pelayaran Agung Samudera didapatkan hasil bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dikatakan valid dan reliabel sebagai alat instrument penelitian. Serta menyatakan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen. Dalam hal ini seluruh hipotesis pada variabel diterima, kecuali variabel Servant Leadership. Didapatkan bahwa Karakteristik Pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Pelayaran Agung Samudera. Dimana 62,6% Organizational Citizenship Behavior pada PT Pelayaran Agung Samudera dipengaruhi oleh variabel independen. Sehingga Model regresi tidak mengandung multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

1. PT Pelayaran Agung Samudera hendaknya secara konsisten untuk terus mempertahankan karakteristik pekerjaan yang menjadi variabel paling dominan dalam menimbulkan perilaku organizational citizenship behavior di tempat kerja. Dimana karyawan memiliki persepsi atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pada bidangnya akan memunculkan keadaan psikologis karyawan untuk melakukan perilaku organizational citizenship behavior.
2. Pimpinan hendaknya harus lebih memperhatikan dan memaksimalkan servant leadership untuk diterapkan dan dapat dirasakan secara adil oleh seluruh karyawan agar terjalin hubungan yang lebih kuat.
3. Karyawan hendaknya dapat menyeimbangkan kepribadian dengan lingkungan tempat kerja, terutama dalam faktor disiplin harus lebih ditingkatkan sehingga akan berdampak baik dan mendukung terciptanya organizational citizenship behavior.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti seluruh karyawan PT Pelayaran Agung Samudera di Ketapang dan Gilimanuk. Karena penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Ketapang dengan sampel random berjumlah 43 karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, Machdha. 2015. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Tetap SMA Negeri 1 Pamekasan". Skripsi. Jember: Program Studi Manajemen, Universitas Jember.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Bagus, dkk. 2021. "Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)". *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (01): 1-103.
- Napitupulu, Daniel. 2018. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (studi pada perawat rumah sakit puri husada di tembilahan". *Jom Fisip*. 5 (1):1-15.
- [Musfiroh. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Restoran Srengenge Wetan Banyuwangi". Skripsi. Banyuwangi: Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Pangastuti, Ria Lestari. 2018. "Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB)". *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*. 03 (01).
- Rani, Mupita. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di BAPPEDA Banyuwangi". Skripsi. Banyuwangi: Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Trikusuma, Anita. 2019. "Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior". Thesis. Bandung: Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Padjadjaran Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunengsih, Nani. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta". Jurnal Manajemen. 18 (02): 245-256.

Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. (Konsep, Strategi, dan Kasus), Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Jakarta.

Warapsari, Esti Bakti. 2019. "Pengaruh job involvement dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan bagian produksi PT Campina Ice Cream Industry Surabaya". Jurnal ilmu manajemen. 7 (4): 1137-1144.

Wahyudi, Hendri, Nur Fitriyah, dan Jamal Amin. 2019. "Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)". E- Jurnal Manajemen. 8 (1): 7340-7370.

Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali