

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PETUGAS DI TAMAN WISATA ALAM KAWAH IJEN

Sunandar Trigunajasa N

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
sunandartj@gmail.com

R. Andi Sularso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
manajemen1234@yahoo.com

Purnamie Titisari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember
purnamie.ts@gmail.com

Abstract: *This study aims: (1) to analyze the influence of personality type to the Organization Citizenship Behavior (OCB) in Ijen Crater Natural Park; (2) to analyze the influence of the organization's commitment to the Organization Citizenship Behavior (OCB) in Ijen Crater Natural Park; (3) to analyze the influence of motivation to the Organization Citizenship Behavior (OCB) in Ijen Crater Natural Park; (4) to analyze the influence of personality type on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park; (5) to analyze the effect of organizational commitment on performance of staff in Ijen Crater Natural Park; (6) to analyze the influence of motivation on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park; (7) to analyze the Organization Citizenship Behavior (OCB) on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park. The number of samples taken are 35 respondents (the employees of KSDA Sector Region III Jember, Conservation Section Region V Banyuwangi, Conservation Resort Region 18 Kawah Ijen). Result of the study indicates that (1) the officer's personality type has positive effect but not significant on the Organization Citizenship Behavior (OCB) in Ijen Crater Natural Park.; (2) organizational commitment has significant positive effect on the Organization Citizenship Behavior (OCB) in the Ijen Crater Natural Park. (3) officers motivation has positive effect but not significant on the Organization Citizenship Behavior (OCB) in Ijen Crater Natural Park.; (4) personality type has significant positive effect on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park; (5) organizational commitment has significant positive effect on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park; (6) motivation has positive effect but not significant on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park; (7) Organization Citizenship Behavior (OCB) has positive and significant impact on the performance of officers in Ijen Crater Natural Park.*

Keywords: *Ijen Crater Natural Park, Personality Type, Organization Commitment, Motivation, Organization Citizenship Behavior (OCB), Performance;*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen; (2) menganalisis pengaruh komitmen*

organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen; (3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen; (4) menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen; (5) menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja staf di Taman Nasional Kawah Ijen; (6) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen; (7) menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen. Jumlah sampel yang diambil adalah 35 responden (pegawai Sektor KSDA Wilayah III Jember, Seksi Konservasi Wilayah V Banyuwangi, Wilayah Konservasi Resor 18 Kawah Ijen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tipe kepribadian petugas memiliki efek positif namun tidak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen; (2) Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen. (3) Motivasi petugas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Nasional Kawah Ijen .; (4) tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen; (5) Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen; (6) motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen; (7) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Nasional Kawah Ijen.

Kata kunci: Taman Nasional Kawah Ijen, Tipe Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja;

Pendahuluan

Hutan, sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa yang dianugerahkan kepada Bangsa Indonesia, merupakan kekayaan yang dikuasai oleh Negara yang memberikan manfaat serbaguna bagi umat manusia, cenderung kondisinya semakin menurun. Hutan juga merupakan salah satu sumber daya alam yang berperan dalam menjaga, mempertahankan dan meningkatkan ketersediaan air dan kesuburan tanah. Ketersediaan air dan kesuburan tanah merupakan urat nadi kehidupan manusia.

Pada tahun 1981 berdasarkan SK Menteri Pertanian Nomor : 1017/Kpts-II/um/12/1981 tanggal 10 Desember 1981 sebagian kawasan Cagar Alam Kawah Ijen Merapi Ungup-ungup yaitu seluas 92 ha ditetapkan sebagai Taman Wisata Alam. Taman Wisata Alam (TWA) Kawah Ijen adalah salah satu TWA yang berada di lingkup kerja Balai Besar KSDA Jawa Timur, kawasan ini mempunyai potensi daya tarik wisata yang perlu dikembangkan. TWA Kawah Ijen berada di dalam Cagar Alam (CA) Kawah Ijen. (Balai Besar KSDA Jawa Timur, 2014).

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan. Jika petugas memiliki *Organization Citizenship Behavior* (OCB), maka usaha pengendalian petugas menjadi menurun dan petugaspun mampu mengendalikan

perilakunya sendiri atau mampu memiliki perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Oleh karena itu, beban tugas organisasi terhadap pengawasan karyawan menjadi berkurang sehingga dapat lebih fokus terhadap program-program perencanaan pengembangan untuk organisasi dimasa yang akan datang.

Menurut penelitian Barlian (2015) variabel tipe kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan kontrak psikologis, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel tipe kepribadian dan kontrak psikologis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (4) Menganalisis pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (5) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (6) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; (7) Menganalisis *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Metodologi

Daerah penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive method*), yaitu Taman Wisata Alam Kawah Ijen Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan path analysis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung;

Untuk menguji pengaruh langsung tiap-tiap variabel terhadap OCB petugas dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Z = P1X1 + P2X2 + P3X3 + E1$$

$$Y = P4X1 + P5X2 + P6X3 + E1$$

Keterangan:

X1 : Tipe Kepribadian

X2	:	Komitmen Organisasi
X3	:	Motivasi
Z	:	OCB
P1	:	Pengaruh langsung X1 terhadap Z
P2	:	Pengaruh langsung X2 terhadap Z
P3	:	Pengaruh langsung X3 terhadap Z
P4	:	Pengaruh langsung X1 terhadap Y
P5	:	Pengaruh langsung X2 terhadap Y
P5	:	Pengaruh langsung X3 terhadap Y
E1	:	Error

Untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja petugas dapat dibuat model sebagai berikut:

$$Y = \beta Z + E2$$

Keterangan :

Z	:	OCB
Y	:	Kinerja petugas
βZ	:	Koefisien jalur pengaruh langsung OCB terhadap kinerja
E2	:	Error

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kawah Ijen ditunjuk sebagai Cagar Alam berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jendral Hindia Belanda No. 46 tanggal 9 Oktober 1920 stbl. 1920 No. 736 dengan luas 2.560 Ha. Pada perkembangan selanjutnya, tanggal 10 Desember 1981 Menteri Pertanian dengan Surat Keputusan Nomor: 1017/Kpts-II/Um/1/1981 menetapkan sebagian dari kawasan Cagar Alam Kawah Ijen Merapi Ungup-ungup seluas 92 Ha menjadi Taman Wisata Alam Kawah Ijen, sedangkan sisanya seluas 2.468 Ha tetap sebagai Cagar Alam. Penetapan ini adalah wujud dari upaya pemerintah memberikan kesempatan kepada masyarakat agar dapat menikmati potensi keindahan alam yang dimiliki oleh Kawah Ijen. Secara administratif pemerintahan, kawasan Cagar Alam Kawah Ijen Merapi Ungup-ungup terletak dalam dua wilayah Kabupaten yaitu Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Bondowoso. Sedangkan secara administrasi pengelolaan berada di Balai Besar KSDA Jawa Timur, Bidang KSDA Wilayah III Jember, Seksi Konservasi Wilayah V Banyuwangi, Resort Konservasi Wilayah 18 Kawah Ijen.

Analisis Data Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang diberikan kepada 35 responden. Kuisisioner dibuat dalam bentuk Skala *Likert* dengan rentang skala 1 – 5 yang digunakan untuk mengetahui beberapa faktor tipe kepribadian, komitmen organisasi, motivasi, OCB, dan kinerja pegawai.

Data yang terkumpul selanjutnya akan di analisis mengenai besarnya pengaruh masing-masing faktor terhadap OCB dan kinerja pegawai dengan Analisis *Path*. Data Likert yang diperoleh merupakan data dalam bentuk Ordinal yang jika digunakan untuk analisis berbasis regresi seperti Analisis *Path* harus ditransformasikan dahulu dalam bentuk Data Interval. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan transformasi data dengan metode Ordi (*Ordinal-Interval*). Hasil I dari indikator yang diajukan dalam masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Cronbach Alpha

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria
1	Tipe Kepribadian	5	0.771	<i>Acceptable</i>
2	Komitmen Organisasi	5	0.935	<i>Excellent</i>
3	Motivasi	5	0.802	<i>Good</i>
4	OCB	5	0.796	<i>Acceptable</i>
5	Kinerja Pegawai	5	0.758	<i>Acceptable</i>

Sumber: data diolah

Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis *Path* diperoleh pengaruh langsung (nilai *Standardized Coefficient Beta* atau nilai Beta) X1 sebesar 0,215 dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin baik tipe kepribadian petugas, maka akan semakin mempengaruhi kondisi OCB kearah yang positif, meskipun kondisi ini tidak signifikan mempengaruhi OCB dari petugas.

Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya (Giu, 2014). Keselarasan dalam diri seseorang membentuk sebuah perilaku menetap yang menentukan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya. Tipe kepribadian yang baik diharapkan dapat menghasilkan perilaku yang baik pula terhadap organisasi.

Kelima indikator pada variabel tipe kepribadian berpengaruh positif terhadap kelangsungan pembentukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata

Alam Kawah Ijen, akan tetapi variabel tipe kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen.

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang petugas sehingga petugas tersebut akan menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mereka. Maka diyakini beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (Titisari, 2014).

Maka pengaruh tipe kepribadian petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen memiliki pengaruh positif yang sangat kecil terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga analisis ini menjawab hipotesis yang telah dibangun sebelumnya bahwa hipotesis awal ditolak. Hasil tersebut menolak penelitian Emmerick dan Euwema (2007) bahwa *conscientiousness* dan *agreeableness* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan ekstraversi dan stabilitas emosi berpengaruh negative pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini menolak teori Organ (2006) bahwa peningkatan perilaku terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepribadian. Serta menolak hasil penelitian Djati dan Khusaini (2003), berdasarkan pengujian SEM, diperoleh hasil bahwa kepribadian, moral karyawan, komitmen karyawan dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Titisari, 2014).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen diterima dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 \leq 0,05$). Nilai koefisien beta 0,502 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi petugas, maka akan meningkatkan nilai OCB petugas yang artinya akan mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif dan signifikan.

Luthans (2002) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seorang karyawan yang menjunjung tinggi komitmen organisasi cenderung melaksanakan sesuatunya demi kelangsungan organisasi (loyal). Dan karyawan yang loyal akan menghasilkan perilaku-perilaku yang baik untuk organisasi. Maka

untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidaklah sulit bila didukung oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan Golvarpar dan Javadian (2012) bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang besar dikarenakan harapan-harapan atau keinginan-keinginannya telah dicapai. Selain itu, seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi tidak langsung terbentuk, bisa dikarenakan sesuatu hal yang sama, atau sesuai dengan pemahaman, nilai-nilai atau prinsip-prinsip. Oleh karena itu, komitmen organisasi dimediasi oleh harapan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen terhadap organisasi tidak terbentuk begitu saja, perlu sebuah proses dan waktu. Ada tiga tahap proses pembentuk komitmen organisasi (komitmen awal, komitmen bekerja dan komitmen selama perjalanan karir). Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Pada tahap ke-3 yaitu komitmen selama perjalanan karir bahwa petugas telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan dan pengorbanan-pengorbanan lainnya

Pengaruh Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen ditolak dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,343 > 0,05$). Sementara dari nilai Beta membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen dengan koefisien jalur sebesar 0,163. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan OCB di lingkungan kerja Taman Wisata Alam Kawah Ijen, namun peningkatan ini tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan penelitian Hageman (1993), bahwa 60% menganggap motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggungjawab dan prestasi. Dan 20 % menganggap pemenuhan kebutuhan intelektual seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi serta tantangan. Salah satu pandangan yang penting mengenai motivasi adalah paham mengenai daya energi didalam individu yang mendorong mereka untuk berperilaku tertentu (Titisari, 2014). Indikator frekuensi kegiatan mendapatkan respon yang baik oleh responden. Frekuensi kegiatan yang dilakukan karyawan merupakan energi dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dengan baik. Frekuensi kegiatan yang konstan dan cenderung naik merupakan salah satu

tanda bahwa seseorang memiliki motivasi dalam bekerja. Energi dalam diri seseorang mendorong untuk melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya. Tanpa ada energi dalam diri tidak akan ada dorongan dan tidak akan tercipta motivasi untuk bekerja dengan baik.

Pada variabel motivasi juga terdapat indikator ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Mayoritas responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator tersebut. Seseorang dengan motivasi akan memiliki energi untuk menghadapi rintangan dan permasalahan yang ada. Tanpa ada energi yang mendorong karyawan untuk menghadapi rintangan mengakibatkan konflik berkepanjangan dan suasana kerja menjadi tidak baik. Energi positif yang dibawa karyawan merupakan motivasi yang positif yang dimiliki karyawan untuk terbentuknya kondisi yang baik dan kelangsungan pemberian pelayanan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen menjadi baik.

Indikator pengorbanan untuk mencapai tujuan pada variabel motivasi mendapatkan persepsi positif oleh mayoritas responden. Karyawan memberikan pengorbanan tenaga, waktu dan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi berarti tidak ada motivasi karyawan untuk mencapai sesuatu demi diri sendiri dan organisasi. Sehingga indikator berpengaruh positif walaupun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menolak teori Organ (2006) bahwa peningkatan perilaku terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal yaitu motivasi. Serta menolak pendapat Jahangir (2004), bahwa motivasi, sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan OCB yang dilakukannya

Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Hasil penelitian memperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,480, dengan nilai signifikan 0,001, maka H4 diterima dikarenakan nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara tipe kepribadian dengan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen diterima. Signifikansi ini juga didukung dengan adanya pengaruh hubungan positif dari nilai Beta 0,480 yang artinya jika tipe kepribadian petugas semakin baik maka akan meningkatkan nilai OCB terhadap organisasi.

Selain fenomena mengenai manajemen retensi, fenomena lain yang umum terjadi di sebuah perusahaan adalah perbedaan tipe kepribadian petugas yang terkait erat dengan ciri yang menyertai masing-masing tipe kepribadian tersebut (Jamal dan Baba, 2001). Seorang petugas memiliki perilaku yang menetap yang akan berlangsung lama dalam dirinya. Hal tersebut membentuk sebuah perilaku yang akan mendukung untuk menciptakan sebuah kinerja yang baik atau sebaliknya. Maka tipe kepribadian perlu

dikembangkan oleh sebuah organisasi untuk mengetahui ciri tipe kepribadian yang seperti apa yang sesuai dengan organisasi.

Attkinson, et al (2005: 258) mendefinisikan kepribadian sebagai pola pikiran, emosi dan perilaku yang berbeda dan karakteristik yang menentukan gaya personal individu dan mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan (Titisari, 2014). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Matteson, Ivancevich, & Smith, dalam Jamal & Baba (2001), perbedaan tipe kepribadian ini dapat menyebabkan perbedaan kinerja karyawan (Giu, 2014)

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Hasil penelitian memperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,435, dengan nilai signifikan 0,005, maka H_5 diterima dikarenakan nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,005 \leq 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen diterima. Sementara nilai Beta menunjukkan angka positif yakni 0,435 yang mengindikasikan jika terjadi peningkatan faktor komitmen organisasi petugas, maka nilai kinerja karyawan yang diberikan petugas tersebut juga akan semakin meningkat atau menjadi lebih baik. Dari kedua nilai tersebut secara garis besar dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kawasan Taman Wisata Alam Kawah Ijen.

Dari variabel komitmen organisasi (komitmen awal, komitmen selama bekerja, komitmen selama perjalanan karir) mendapatkan persepsi yang baik oleh mayoritas responden. Hal ini diartikan bahwa variabel komitmen organisasi mendukung terciptanya kinerja karyawan. Bahwa komitmen organisasi terbentuk dari pencapaian dan keberhasilan dari penerapan indikator-indikator dari variabel tersebut. Keberhasilan pencapaian indikator dari variabel komitmen organisasi menghasilkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi atas terpenuhinya harapan-harapan karyawan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Maka hasil penelitian ini mendukung penelitian Ferryansyah (2013) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PPPA Darul Qur'an. Selain itu hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah dibangun yaitu terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,019, dengan nilai signifikan 0,905, maka H6 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan ditolak. Nilai Beta menunjukkan adanya pengaruh hubungan positif. Artinya semakin besar motivasi kerja karyawan/pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen, namun besarnya pengaruh positif ini tidak signifikan.

Menurut Porter dan Lawler (1968) mendefinisikan motivasi sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Maka pengelola Taman Wisata Alam Kawah Ijen perlu melakukan maintenance untuk terus memupuk motivasi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar karyawan yang tidak memiliki motivasi dapat dibangkitkan motivasinya dan diarahkan menuju tujuan yang baik kemudian dilakukan kegiatan-kegiatan untuk mempertahankan motivasi karyawan.

Salah satu cara untuk membangkitkan dan membentuk motivasi dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tema dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kegiatan yang berkesinambungan dalam mempertahankan motivasi karyawan maka karyawan akan lost control dan menghasilkan kinerja yang tidak diinginkan oleh organisasi. Maka hasil penelitian ini menolak penelitian Caesar (2012) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta menolak penelitian Jayanti (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Kota Semarang

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien beta (β) sebesar 0,734, dengan nilai signifikan 0,000, maka H7 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen diterima. Jika dilihat dari nilai Beta 0,734 memberikan arah pengaruh hubungan yang positif atau searah. Artinya jika terjadi peningkatan terhadap kondisi OCB maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* bahwa indikator *altruism* memiliki respon yang baik oleh mayoritas responden penelitian. Kondisi kerja yang saling mendukung satu sama lain adalah suatu bentuk kerjasama dan saling mendukung yang akan membuat karyawan akan mendukung yang akan membuat pekerjaan karyawan akan menjadi mudah. Kemampuan untuk membantu rekan kerja

tanpa keterpaksaan dan bertujuan untuk organisasi maka dengan mudah *Organizational Citizenship Behavior* dapat terbentuk.

Selain itu indikator lainnya adalah *conscientiousness* yaitu suatu perilaku untuk melakukan hal yang lebih dari yang telah dibebankan organisasi kepada karyawan dan dilakukan dengan tulus ikhlas. Indikator ini juga mendapatkan persepsi yang baik oleh responden. Apabila indikator *conscientiousness* diterapkan oleh karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat terbentuk dengan mudah dan menjadi budaya di Taman Wisata Alam Kawah Ijen.

Indikator *sportsmanship* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat membentuk suasana kerja yang positif. Ketidaksempurnaan dalam bekerja bukan menjadi masalah yang besar untuk diperdebatkan dan dipermasalahakan sehingga keharmonisan tetap terjadi antara sesama karyawan dan organisasi. Apabila nilai toleransi seperti itu diterapkan pada karyawan maka suasana kerja akan kondusif dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterapkan dengan mudah oleh karyawan.

Selain itu indikator *courtesy* sangat penting untuk menjaga keharmonisan antar karyawan. Menjaga agar tidak timbul masalah *interpersonal* dalam diri karyawan dan karyawan yang seperti itu adalah karyawan yang mampu menjaga dirinya di lingkungan kerja. Karyawan seperti itu sangat penting untuk pembentukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di Taman Wisata Alam Kawah Ijen.

Indikator lainnya yaitu *civic virtue* merupakan salah satu indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Indikator mendapatkan persepsi yang baik dari mayoritas responden penelitian. Pengaruh indikator ini sangat membantu terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan-karyawan yang mengikuti perubahan kebijakan tanpa melakukan protes keras dan karyawan-karyawan yang memberikan saran yang membangun bagi organisasi adalah karyawan yang telah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam bekerja. Indikator ini memberikan pengaruh positif pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Pada indikator yang terdapat pada variabel kinerja karyawan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi memberikan persepsi yang baik oleh mayoritas responden penelitian. Indikator tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan menggambarkan upaya yang telah dikerjakan oleh karyawan sebagai tolak ukur kinerja karyawan. Selain itu perilaku kerja menggambarkan seseorang dalam menyikapi komponen-komponen pekerjaan yang dibebankannya. Selain itu sifat pribadi karyawan yang merupakan sifat yang telah ada sejak lahir, akan tetapi sifat pribadi diharapkan mampu mengimbangi pekerjaan yang dibebankannya. Mampu beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaannya dan segala perubahan yang ada selama bekerja. Dan indikator-indikator tersebut membentuk variabel kinerja karyawan yang baik pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Artiningsih dan Rasyid (2013) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian Alhamda (2007) terlihat bahwa hubungan variabel perilaku kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* pada poltokes Padang belum baik tetapi hubungan kinerja dosen sudah baik. Selain itu hasil penelitian ini menjawab hipotesis yang telah dibangun sebelumnya yaitu terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe kepribadian petugas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
3. Motivasi petugas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
4. Tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
6. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen; dan
7. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas di Taman Wisata Alam Kawah Ijen

Saran

Beberapa saran yang dapat di-berikan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi karyawan Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
Para karyawan sebaiknya lebih aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pengelola TWA Kawah Ijen agar tercipta kebersamaan dan kekompakan antar karyawan sehingga terbentuk rasa tolong menolong dan kerjasama antar karyawan sehingga tercipta rasa loyalitas terhadap organisasi.
2. Bagi Pengelola Taman Wisata Alam Kawah Ijen;
Sebaiknya pengelola Taman Wisata Alam Kawah Ijen lebih melakukan pendekatan terhadap karyawannya dalam hal komitmen karyawan. Karena pada penelitian ini dihasilkan bahwa pengaruh dominan terhadap terciptanya *Organizational*

Citizenship Behavior dan kinerja karyawan adalah komitmen. Agar tidak salah dalam berkomitmen maka pengelola Taman Wisata Alam Kawah Ijen perlu mengarahkan karyawannya berkomitmen secara positif melalui pelatihan internal, pelatihan eksternal dan *family gathering*.

3. Bagi peneliti lain.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengaruh dominan terhadap terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan di Taman Wisata Alam Kawah Ijen adalah komitmen. Hal ini berpengaruh bagi Taman Wisata Alam Kawah Ijen dalam memetakan hal-hal yang perlu ditingkatkan dan diarahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Namun akan lebih baik apabila peneliti lain menambahkan variabel lain untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya (seperti variabel kepuasan, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain-lain)

Daftar Referensi

- Alhamda, S. (2007). *Persepsi Perilaku Kepemimpinan, Perilaku Sebagai Warga Organisasi Dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatra Barat*. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Artiningsih, Syahdi Rasyid. (2013). Pengaruh *Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). STIE Indonesia Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Manajemen*/Volume 11/Nomor 3/ September 2013.
- Atkinson, dkk. (2005) *Pengantar Psikologi Edisi Pertama*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Balai Besar KSDA Jawa Timur, (2014). Statistik Tahun 2014 Balai Besar KSDA Jawa Timur.
- Balai Besar KSDA Jawa Timur, (2015). Statistik Tahun 2015 Balai Besar KSDA Jawa Timur.
- Barlian, A. N. (2015). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. Tidak Dipublikasikan. Tesis. Jember. Jurusan Manajemen. Universitas Jember.
- Caesar, Dinna. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kontrak Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Divisi Marketing & Communication)*. Jakarta: Binus University.
- Djati, Pantja dan Khusaini. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No.1, Maret 2003:25-41.
- Emmerik, I.J.H.v and Euwema, Martin.C. 2007. Who is offering a helping hand? associations between personality and ocbs, and the moderating role of team leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology* vol 22 No. 6.
- Ferryansyah, F. M. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

- Giu, Audi Rahman, (2014). Pengaruh Desain Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Balai Diklat Keagamaan Manado. Manado: *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and Feeling of Energy Relationships with Positive and Negative Behaviors: Job Stress Multiple Functions Approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99–112.
- Hageman, G. 1993. *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Alih Bahasa :Fery Dwi Nugroho. Jakarta : Gramedia.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedent. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85
- Jamal, M, dan Baba, V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers (Electronic version). *Internasional Journal of Stress Management*, 10, 39-50.
- Jayanti, Selly. 2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. UDINUS. Semarang.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 695-706.
- Organ D.W.1990. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behaviour. *Research in Organizational Citizenship Behaviour*, 12, 23-72
- Porter dan E.E. Lawler, (1968). *Managerial Attitudes and Behavior*, Homewood III : Richard D. Irwin.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.