

TESIS

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KOPERASI SERBA USAHA TALENTA
KUPANG**



OLEH :

**JOHANIS EVERSON DE FRETES
8112181025 MM**

KONSENSTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA**

TAHUN 2021

LEMBARAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KOPERASI SERBA USAHA TALENTA KUPANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Oleh

Nama : Johanis Everson de Fretes

NIM : 8112181025 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I,



Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

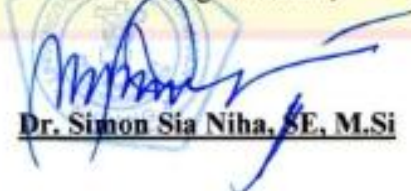
Pembimbing II,



Anggraeny Paridy, SE., M.Si

Kupang, Juni 2021
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,



Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si

TESIS

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KOPERASI SERBA USAHA TALENTA KUPANG

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Johanis Everson de Fretes

NIM : 8112181025 MM

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada Tanggal 23 Juni 2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,

Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

Sekretaris,

Anggraeny Paridy, SE., M.Si

Anggota :

1. P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA :
2. Dra. Sukamti, MM :
3. Dr. Stanis Man, S.E., M.Si :

Kupang, 23 Juni 2021

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,

Dr. Simon Sia Nihg, SE, M.Si

SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Johanis Everson de Fretes
NIM : 8112181025 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Mediasi Pada Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang

Menyatakan bahwa tesis tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggungjawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang,Juni 2021



Johanis Everson de Fretes

LEMBARAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”. **(Filipi 4:6)**

“ From Zero to Hero” and “ Form Nothing to Something”

Persembahan

Tesis ini kupersembahkan untuk :
Istri tercinta : Laura Ingrid de Fretes – Tanesab
Anak – anak : Natasya de Fretes, Stevan de Fretes dan Zevanya de Fretes
Bapak : Alexander de Fretes
Mama : Dince de Fertes - Mandas

ABSTRAK

Judul Tesis Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang oleh Johanis Everson de Fretes, NIM 8112181025 MM dengan pembimbing Dr. Stanis Man, S.E., M.Si dan Anggraeny Paridy, SE., M.Si

Pertumbuhan jumlah koperasi di Indonesia mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat khususnya bagi anggota koperasi. Kota Kupang merupakan daerah dengan pertumbuhan tertinggi jumlah koperasi di Propinsi Nusa Tenggara Timur yakni sebanyak 555 koperasi pada tahun 2019. Salah satu diantara koperasi tersebut adalah Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang. Banyak faktor yang turut mempengaruhi pertumbuhan koperasi tersebut, satu diantaranya adalah pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis secara langsung hubungan antara kepribadian, keterlibatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja pegawai; dan 2) menganalisis peran perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin 5% dari jumlah populasi sebanyak 116 karyawan didapatkan 90 karyawan. Tingkat partisipasi pengembalian kuisioner sebanyak 82 responden atau sebesar (91%) yang valid dan dipakai dalam penelitian ini. Data terkumpul melalui survey dan penyebaran kuisioner. Analisis menggunakan Analisis Jalur (*path analysis*) dengan SmartPls.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) kepribadian secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung kepribadian $<$ nilai t tabel ($0.401 < 1.96$); 2) perilaku kewargaan organisasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung perilaku kewargaan organisasi $<$ nilai t tabel ($1.86.401 < 1.96$). 3) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung $>$ t tabel ($4.44 > 1.96$). 4). Kepribadian secara langsung berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, t hitung $>$ t tabel ($10.08 > 1.96$). 5) komitmen organisasional secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan, t hitung $<$ t tabel ($1.82 < 1.96$). 6) perilaku kewargaan organisasi tidak memediasi pengaruh antara kepribadian dan kinerja karyawan, t hitung $<$ t tabel ($1.78 < 1.96$); dan 7) perilaku kewargaan organisasi tidak memediasi komitmen organisasional dan kinerja karyawan, t hitung $<$ t tabel ($0.52 < 1.96$).

Temuan terhadap hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan terhadap bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi sekaligus mampu menjadi rekomendasi praktis bagi Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang dalam meningkatkan kinerja sekaligus menjadi referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis.

Kata Kunci : Kepribadian, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi, kinerja karyawan dan koperasi.

ABSTRACT

The thesis entitled “The Effect of Personality and Organizational Commitment on the Employees’ Performance, with the Organizational Civic Behavior as an Intervening Variable at Serba Usaha Talenta Cooperative Kupang”, is written by Johanis Everson de Fretes, Reg. No. 8112181025 MM, under the supervision of Dr. Stanis Man, S.E., M.Si and Anggraeny Paridy, SE., M.Si

The growth of cooperative number in Indonesia is able to raise the community economic welfare especially the cooperative members. Kupang city is noted to be the highest number of cooperative in NTT Province that is 555 cooperatives in Year 2019. One of them is Serba Usaha Talenta Cooperative Kupang. One of the factors affecting the growth of this cooperative is the existing human resources.

This study aims to 1) analysis the direct effect of personality, organizational commitment, and organizational civic behavior (OCB) on the employees’ performance; 2) analysis the role of OCB as a variable mediating the effect of personality and organizational commitment on the employees’ performance at Serba Usaha Talenta Cooperative, Kupang.

The population in this study is 116 employees and the sample is taken applying the Slovin 5% Formula is 90 employees. The data is collected using a questionnaire distributed to 90 respondents, but only 82 respondents (91%) actively participated. The collected data are analyzed using *path analysis* of SmartPls.

The results showed that personality ($0.401 < 1.96$) and OCB ($1.86.401 < 1.96$) have insignificant effect on employees’ performance, while the organizational commitment ($4.44 > 1.96$) has a significant effect on the employees’ performance. the personality ($10.08 > 1.96$) has a significant on OCB, while organizational commitment ($1.82 < 1.96$) has insignificant effect on OCB. The OCB ($1.78 < 1.96$) does not mediate the effect of personality on the employees’ performance, and OCB ($0.52 < 1.96$) does not mediate the organizational commitment on the employees’ performance.

It is expected that that these results are able to contribute to the development of human resource management and organizational behavior and becomes simultaneously practical recommendation to Serba Usaha Talenta Cooperative Kupang in raising the employees’ performance. The results will be the reference for the future researchers in conducting the similar studies.

Key Words : personality, organizational commitment, organizational civic behavior, employees’ performance, cooperative.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan hasil penelitian ini merupakan bagian dari penyusunan dan penyelesaian Tesis sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Penulis menyadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan dalam proses penyelesaian tesis ini telah mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Bapak Jou Sewa Adrianus, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan;
3. Dr. Simon Sia Niha, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberikan dorongan dan semangat agar dapat menyelesaikan penelitian ini;
4. Dr. Stanis Man, S.E., M.Si, selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi sehingga penyelesaian penelitian ini sampai pada penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik;
5. Ibu Anggraeny Paridy, SE,M.Si, selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi sehingga penyelesaian penelitian ini sampai pada penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik.

6. Pater Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA sebagai penguji I dan Penguji II Dra. Sukanti, MM, yang telah memberikan masukan, dan koreksi yang berguna bagi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini;
7. Manager Utama Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang bersama semua karyawan yang telah menerima penulis dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini;
8. Keluarga tercinta atas segala dukungan dan doanya;
9. Rekan Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang Angkatan XXXI yang telah mendukung baik dimasa perkuliahan maupun dalam penyelesaian tesis ini;
10. Team Tata Usaha, Om Teus adik Tika, Icha dan Roy yang telah membantu selama proses perkuliahan dan setiap tahapan ujian.
11. Alma Mater tercinta Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah ikut membentuk menjadi Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik dari berbagai pihak diperlukan demi kesempurnaan tulisan ini.

Kupang,Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
SERTIFIKASI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB. I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Teoritis	12
1.4.2. Manfaat Praktis	13
BAB. II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	14
2.1. Kajian Teoritis.....	14
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1.2. Tujuan dan Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2. Perilaku Organisasi	18
2.1.2.1. Pengertian Perilaku Organisasi	18
2.1.2.2. Ruang Lingkup dan Perkembangan Perilaku Organisasi.....	19
2.1.2.3. Keterkaitan dan Perbedaan Perilaku Organisasi dan Ilmu Perilaku Lainnya.....	20
2.1.3. Kepribadian.....	22
2.1.3.1. Pengertian Kepribadian.....	22
2.1.3.2. Faktor-faktor Dominan Kepribadian.....	23
2.1.3.3. Teori Kepribadian.....	25
2.1.3.4. Dimensi-dimensi Kepribadian	25
2.1.4. Komitmen Organisasional	29
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasional	29
2.1.4.2. Dimensi Komitmen Organisasional	30

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	33
2.1.5. Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)).....	34
2.1.5.1. Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)).....	34
2.1.5.2. Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)).....	35
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)).....	38
2.1.5.4. Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)) Terhadap Efektivitas Organisasi.....	39
2.1.6. Kinerja Karyawan.....	39
2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
2.1.6.2. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	40
2.1.6.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	43
2.2. Penelitian Terdahulu	44
2.3. Kerangka Pemikiran.....	49
2.4. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB. III. METODE PENELITIAN.....	52
3.1. Jenis dan Metode Penelitian.....	52
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.5. Jenis Data	56
3.5.1. Jenis Data Menurut Sifat	56
3.5.2. Jenis Data Menurut Sumber.....	57
3.6. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	57
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6.2. Alat Pengumpulan Data.....	58
3.7. Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.7.2. Analisis Statistik Inferensial.....	59
3.7.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	60
3.7.4. Langkah-Langkah Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	61
3.8. Uji Hipotesis.....	64

3.9.	Koefisien Determinasi (R^2).....	65
BAB. IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		66
4.1.	Hasil Penelitian.....	66
4.1.1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	66
4.1.2.	Profil Responden.....	69
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Usia Responden.....	70
4.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
4.1.6.	Profil Responden Menurut Masa Kerja.....	71
4.2.	Hasil Analisa Statistik Deskriptif.....	72
4.2.1.	Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Kepribadian.....	73
4.2.2.	Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasional	74
4.2.3.	Deskripsi Rata-rata Jawaban Responden Atas Variabel OCB.....	76
4.2.4.	Deskripsi Rata-rata Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.	78
4.3.	Hasil Asumsi SEM PLS.....	80
4.3.1.	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	80
4.3.2.	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	82
4.4.	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	84
4.5.	Hasil Pengujian Tidak Langsung.....	84
4.6.	Pengujian Hipotesis.....	85
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	88
4.7.1.	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.7.2.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.7.3.	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	95
4.7.4.	Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	98
4.7.5.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	101
4.7.6.	Pengaruh Mediasi OCB Antara Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	104
4.7.7.	Pengaruh Mediasi OCB Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	105
4.8.	Implikasi Penelitian.....	106
4.8.1.	Implikasi Teoritis.....	106
4.8.2.	Implikasi Praktis.....	109
4.8.3.	Keterbatasan Penelitian.....	110
BAB. V. PENUTUP.....		111

5.1.	Kesimpulan.....	111
5.1.2	Sara-saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....		114
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian		120
Lampiran 2. Tabulasi Data Jawaban Kuesioner.....		124
Lampiran 3. Hasil SmartPLS.....		128

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. : Jumlah Sebaran Koperasi berdasarkan Kabupaten/Kota di Propinsi NTT Tahun 2017.	2
Tabel 1.2. : Kinerja Karyawan KSU Talenta Kupang.....	5
Tabel 1.3. : Kepribadian Karyawan KSU Talenta Kupang.....	6
Tabel 1.4. : Komitmen Organisasional Yang Dimiliki KSU Talenta Kupang...	7
Tabel 1.5. : Organizational Citizenship Behavior (OCB) KSU Talenta Kupang	8
Tabel 1.6. : Mapping Inkonsistensi Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2.1. : Karakteristik Skor Tinggi dan Skor Rendah Pada Dimensi <i>Big Five</i>	28
Tabel 2.2. : Hasil Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1. : Variabel, Indikator, Sumber dan Skala Data.....	56
Tabel 3.2. : Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif	59
Tabel.4.1 : Susunan Pengurus Koperasi Serba Usaha Talenta.....	67
Tabel.4.2. : Profil Responden Menurut Jenis Kelamin Responden Pada KSU Talenta Kupang.....	69
Tabel 4.3.: Profil Responden Menurut Usia Responden Pada KSU Talenta Kupang.....	70
Tabel.4.4. : Profil Responden Menurut Tingkat Pendidikan Karyawan Pada KSU Talenta Kupang.....	71
Tabel.4.5. : Profil Responden Menurut Masa Kerja	71
Tabel.4.6. Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif.....	72
Tabel. 4.7. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Kepribadian	73
Tabel. 4.8. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Komitmen Organisasional	75
Tabel 4.9. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel OCB.....	76
Tabel. 4.10. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Kinerja Karyawan.....	78
Tabel. 4.11. Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Variabel Penelitian.....	81
Tabel. 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	82
Tabel. 4.13. Nilai <i>R-Square</i>	83
Tabel. 4.14. Hasil Analisa Pengaruh Langsung.....	84
Tabel. 4.15. Hasil Pengaruh Variabel Mediasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 :Faktor-faktor Dominan Kepribadian Menurut <i>More, et al.</i> (2006) dalam Dahniel dan Dharma (2014:26).....	24
Gambar 2.2.: Kerangka Bepikir.....	50
Gambar 3.1. : Tahapan-tahapan PLS.....	61
Gambar 3.2. : Diagram Jalur Kepribadian dan Komitmen Organisasional Hubungannya Dengan OCB dan Kinerja Karyawan	64
Gambar 4.1. Diagram Jalur Model Struktural Dalam PLS.....	83

