

## ABSTRAK

Pada saat ini pengelolaan sumber daya manusia telah banyak mengalami banyak perkembangan. Pengaturan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan profesional karyawan salah satunya dengan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*. Kepribadian dianggap menjadi prediktor paling besar diantara variabel lainnya dalam membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri seseorang karena kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang sangat sulit diubah. Selain itu juga komitmen kerja, kepuasan dan budaya sebagai faktor untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* sebagai variabel intervening pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 191 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) komitmen, kepuasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepribadian *big five*, (2) komitmen, kepuasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) komitmen dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* sebagai variabel intervening, sedangkan kepuasan tidak berpengaruh secara tidak langsung.

Kata kunci: komitmen kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, kepribadian *big five*, *organizational citizenship behavior*

## ABSTRACT

*At this time the management of human resources has undergone many developments. Human resource management arrangements are expected to improve employee professionalism, one of which is by having organizational citizenship behavior. Personality is considered to be the biggest predictor among other variables in shaping organizational citizenship behavior in a person because personality is something that is inherent in a person which is very difficult to change. In addition, work commitment, satisfaction and culture are factors to improve organizational citizenship behavior. The purpose of this study was to determine directly or indirectly the effect of commitment, satisfaction and work culture on organizational citizenship behavior through the big five personality as an intervening variable on employees of the University of Muhammadiyah Jember. The number of samples in this study were 191 respondents using a saturated sample. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) using WarpPLS 7.0. The results of data analysis show that (1) commitment, satisfaction and work culture have a significant effect on the big five personality, (2) commitment, satisfaction and work culture have a significant effect on organizational citizenship behavior, (3) commitment and work culture has a significant effect on organizational citizenship behavior through personality. big five as the intervening variable, while the variable of satisfaction have no indirect effect.*

*Keywords: work commitment, job satisfaction, work culture, big five personality, organizational citizenship behavior*