

**PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPRIBADIAN
BIG FIVE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH JEMBER**



TESIS

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Jember

Oleh:

Melur Tri Swastika

NIM: 2020412017

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

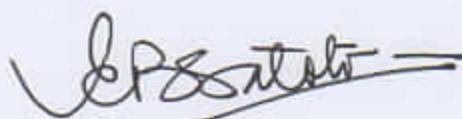
2022

PENGESAHAN

Tesis berjudul : PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KEPRIBADIAN *BIG FIVE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER, telah diuji dan disahkan oleh Prodi Magister Universitas Muhammadiyah Jember pada:

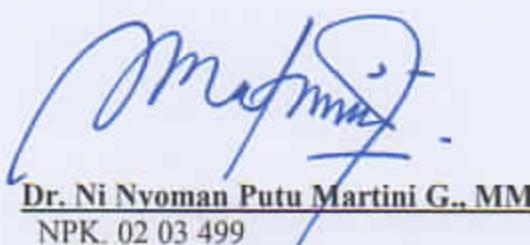
Hari : Kamis
Tanggal : 09 Juni 2022
Tempat : Gedung Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Tim Pengaji,
Ketua



Dr. Eko Budi Satoto, M.Mt.
NPK. 15 09 773

Anggota I



Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., MM.
NPK. 02 03 499

Anggota II



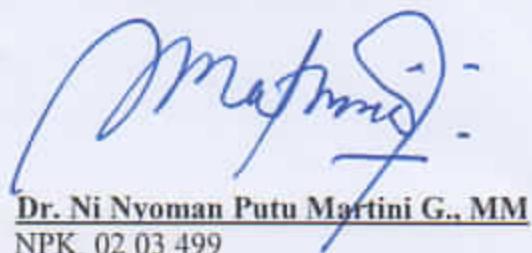
Dr. Toni Herlambang, MM.
NPK. 06 03 425

Mengesahkan,



Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 05 09 478

Ketua Program Studi



Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., MM
NPK. 02 03 499

TESIS

PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN, DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DENGAN KEPRIBADIAN *BIG FIVE* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

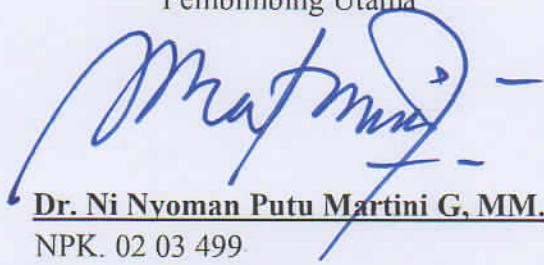
Oleh:

MELUR TRI SWASTIKA

2020412017

Pembimbing

Pembimbing Utama



Dr. Ni Nyoman Putu Martini G, MM.
NPK. 02 03 499

Pembimbing Anggota



Dr. Toni Herlambang, MM.
NPK. 06 03 425

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melur Tri Swastika

NIM : 2020412017

Prodi : Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa karya ilmiah berupa tesis yang berjudul **PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPRIBADIAN BIG FIVE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER** adalah hasil karya saya sendiri. Kecuali jika dalam beberapa kutiban substansi telah saya sebutkan sumbernya. Belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya palgiat atau jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keaslian, keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta saya bersedia memperoleh sanksi akademik dan siap dituntut dimuka hukum, jika ternyata dikemudian hari ada pihak-pihak yang dirugikan dari pernyataan yang tidak benar tersebut.

Jember, Juni 2022

Yang menyatakan,



MELUR TRI SWASTIKA

NIM. 2020412017

PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala nikmat kesehatan, pemahaman dan kasihNya sehingga dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Dalam kesempatan ini saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini diantaranya:

1. Kedua orang tua, mbak dan mas yang saya cintai dan hormati yang senantiasa memberikan doa, semangat serta motivasi selama perkuliahan hingga penyusuna tesis ini dan semoga persembahan ini menjadi kado untuk almarhumah ibunda tercinta.
2. Kepada para dosen pembimbing serta dosen penguji tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang selalu memberikan bimbingan dan arahan hingga tesis ini selesai.
3. Universitas Muhammadiyah Jember yang menjadi objek penelitian serta tempat saya menempuh pendidikan Magister.
4. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2020 Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang saling mendukung dan membantu satu sama lain dari awal kuliah hingga akhir semester ini.
5. Semua pihak.

Maaf tidak dapat menyebutkan satu persatu pihak yang telah mendukung dan membantu. Terima kasih yang bisa saya ucapkan untuk semua kebaikan dan jasa yang telah diberikan anda sekalian. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan beribu kebaikan untuk anda sekalian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini guna memenuhi persyaratan mencapai gelar Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Jember dengan judul tesis “**PENGARUH KOMITMEN, KEPUASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPRIBADIAN BIG FIVE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**”.

Tesis ini berisi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* dan kepribadian dari karyawan yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga memerlukan beberapa perbaikan berupa kritik dan saran. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu selama penyusunan tesis ini hingga selesai.

Tesis ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, arahan dan kerjasama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hanafi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Pascasarjana.
2. Dr. Abadi Sanosra, MM. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember yang sejak awal perkuliahan selalu memberikan masukan atas kesempurnaan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Dr. Ni Nyoman Putu Martini G., MM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember dan juga selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta dukungan motivasi dalam membimbing penulisan tesis ini.

4. Dr. Toni Herlambang, MM. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing penulisan tesis ini.
5. Dr. Eko Budi Satoto, M.Mt., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan-perbaikan yang sangat bermanfaat dalam menyusun tesis ini.
6. Segenap dosen pengampu mata kuliah di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh karyawan/karyawati Universitas Muhammadiyah Jember atas waktu dan kerja samanya dalam penelitian ini.
8. Kedua orang tua, mbak dan mas yang telah memberikan *support*, doa, dan kasih sayangnya sehingga penulis bisa menyelesaikan dengan tepat waktu.
9. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2020 Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang saling mendukung dan membantu satu sama lain dari awal kuliah hingga akhir semester ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa yang tidak lepas dari suatu kesalahan tentunya kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis apabila ada kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat digunakan bagi pihak-pihak yang butuhkan sesuai maksud dan tujuan sebagaimana mestinya.

Jember, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Praktis	13
A. Bagi Peneliti	13
B. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember	13
C. Bagi Pihak Lain.....	13
1.4.2. Manfaat Teoritis.....	13
A. Bagi Dunia Pendidikan	13
B. Bagi Instansi Terkait	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1. <i>Grand Theory</i> atau Teori Umum.....	14
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
b. Dimensi dan Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
c. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
d. Faktor Pembentuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	19
e. Motif Dasar <i>Organizational Citizenship behavior</i>	21
2.1.2. <i>Middle Theory</i> atau Teori Menengah.....	21
a. Pengertian Kepribadian <i>Big Five</i>	21
b. Dimensi dan Indikator Kepribadian <i>Big Five</i>	23
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	24
2.1.3. <i>Applied Theory</i> atau Teori Terapan.....	25
2.1.4. Komitmen Kerja.....	25

a.	Pengertian Komitmen Kerja.....	25
b.	Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja.....	27
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	28
d.	Manfaat Komitmen Kerja	29
2.1.5.	Kepuasan Kerja	30
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	30
b.	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	31
c.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
d.	Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	34
2.1.6.	Budaya Kerja.....	36
a.	Pengertian Budaya Kerja.....	36
b.	Dimensi dan Indikator Budaya Kerja.....	37
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	38
d.	Fungsi Budaya Kerja.....	39
2.2.	Penelitian Terdahulu	39
2.3.	Kerangka Konseptual.....	78
2.4.	Hipotesis	80
2.4.1.	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	80
2.4.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	80
2.4.3.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	81
2.4.4.	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> ..	82
2.4.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> ...	83
2.4.6.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	84
2.4.7.	Pengaruh Kepribadian <i>Big Five</i> Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	85
2.4.8.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	86
2.4.9.	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	87
2.4.10.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	88
BAB III	METODE PENELITIAN	90
3.1.	Pendekatan Penelitian	90
3.2.	Desain Penelitian.....	90
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	92

3.3.1. Komitmen Kerja (X_1)	93
3.3.2. Kepuasan kerja (X_2).....	94
3.3.3. Budaya Kerja (X_3)	95
3.3.4. Kepribadian <i>Big Five</i> (Z).....	96
3.3.5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	98
3.4. Lokasi Penelitian.....	99
3.5. Waktu Penelitian	99
3.6. Populasi dan Sampel	100
3.6.1. Populasi.....	100
3.6.2. Sampel.....	101
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	101
3.8. Metode Analisis Data.....	102
3.8.1 Statistik Deskriptif	103
3.8.2. Analisa <i>Outer Model</i>	104
3.8.3. Analisa Inner Model.....	105
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	107
4.1. Profil Tempat Penelitian	107
4.1.1. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah	107
4.1.2. Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Jember	109
4.2. Karakteristik Responden.....	109
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	112
4.3.1. Variabel Komitmen Kerja (X_1).....	112
4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	113
4.3.3. Variabel Budaya Kerja (X_3).....	115
4.3.4. Variabel Kepribadian <i>Big Five</i> (Z)	117
4.3.5. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	118
4.4. Analisis Data.....	120
4.4.1. Analisa Outer Model.....	120
a. <i>Convergent Validity</i>	121
b. <i>Discriminant Validity</i>	124
c. <i>Composite reliability</i>	125
d. <i>Cronbach's Alpha</i>	126
4.4.2. Analisa <i>Innner Model</i>	126
4.5. Uji Hipotesis	128

4.5.1. Pengaruh koefisien jalur pengaruh langsung	128
4.5.2. Pengaruh koefisien jalur pengaruh tidak langsung	132
4.5.3. Pengaruh koefisien jalur pengaruh total	134
4.5.4. Metode hipotesis	135
4.6. Hasil Pengujian Model Struktural	137
4.6.1. Koefisien Determinasi	138
4.7. Pembahasan Hipotesis	139
4.7.1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	140
4.7.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	141
4.7.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepribadian <i>Big Five</i>	141
4.7.4. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	142
4.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	143
4.7.6. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	143
4.7.7. Pengaruh Kepribadian <i>Big Five</i> Terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	144
4.7.8. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	144
4.7.9. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	145
4.7.10. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepribadian <i>Big Five</i>	146
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	148
5.1. Kesimpulan.....	148
5.2. Keterbatasan Penelitian	149
5.3. Saran	150

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perilaku OCB di Universitas Muhammadiyah Jember pada Tahun 2021.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Sofiah Kadar Khan.....	40
Tabel 2.2	Penelitian Dyah Puspita Rini.....	41
Tabel 2.3	Penelitian Hilda Mulianingrum.....	42
Tabel 2.4	Penelitian Lidia Vania.....	43
Tabel 2.5	Penelitian Maretta Kemala Sari.....	44
Tabel 2.6	Penelitian Desi Natalia Soepomo.....	45
Tabel 2.7	Penelitian Bara Dhatu Dewanggana.....	46
Tabel 2.8	Penelitian Rizky Marisa Utami.....	47
Tabel 2.9	Penelitian Imanda Priskila Sinamo.....	48
Tabel 2.10	Penelitian Siripapun Leephajaroen.....	49
Tabel 2.11	Penelitian Salwa.....	50
Tabel 2.12	Penelitian Indah Yuliani.....	51
Tabel 2.13	Penelitian Imran Ramdani.....	52
Tabel 2.14	Penelitian Yuliana M.S.	53
Tabel 2.15	Penelitian Yohanes Robert.....	54
Tabel 2.16	Penelitian Ria Lestari.....	55
Tabel 2.17	Penelitian Mutmainah.....	56
Tabel 2.18	Penelitian Ahmad Niam.....	57
Tabel 2.19	Penelitian Ida Nur Kholisah.....	58
Tabel 2.20	Penelitian Fendi Winata.....	59
Tabel 2.21	Penelitian I Nyoman Bayu.....	60
Tabel 2.22	Penelitian Fadhil Alinurda Maghfironsyah.....	61
Tabel 2.23	Penelitian Ahmad Muamar Firaas Kardias.....	62
Tabel 2.24	Penelitian Nisa Mutia Dinniaty.....	63
Tabel 2.25	Penelitian Putri Novianti Arianto.....	64
Tabel 2.26	Penelitian Yelfi Meilindra	65
Tabel 2.27	Penelitian Ilham Ar Rasyid	66
Tabel 2.28	Penelitian Narendrasasi Trisakti	67

Tabel 2.29	Penelitian Lanatri Danirmala.....	68
Tabel 2.30	Penelitian Cholisoh Nurmuntawiyani.....	69
Tabel 2.31	Penelitian Irene Goller.....	70
Tabel 2.32	Penelitian Ni Kadek Ryan Krisjayanti.....	71
Tabel 2.33	Penelitian Juhji Sukoyo.....	72
Tabel 2.34	Penelitian Shinta Dewi Ambarwati Yusuf.....	73
Tabel 2.35	Penelitian Dessy Andriani.....	74
Tabel 2.36	Penelitian Elza Marina Irmawati.....	75
Tabel 2.37	Penelitian Gita Juniyati.....	76
Tabel 2.38	Penelitian Dewi Istiqomah.....	77
Tabel 3.1	Data Unit Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember..	100
Tabel 3.2	Pemberian Skor (Penilaian)	102
Tabel 3.3	Skala <i>Cronbach's Alpha</i>	105
Tabel 4.1	Karakteristik jenis kelamin responden.....	110
Tabel 4.2	Karakteristik pendidikan responden.....	111
Tabel 4.3	Karakteristik status kerja responden.....	112
Tabel 4.4	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Komitmen Kerja (X ₁)	112
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X ₂)	114
Tabel 4.6	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Budaya Kerja (X ₃).....	115
Tabel 4.7	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kepribadian <i>Big Five</i> (Z)	117
Tabel 4.8	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	119
Tabel 4.9	<i>Convergent validity</i> komitmen kerja.....	121
Tabel 4.10	<i>Convergent validity</i> kepuasan kerja.....	122
Tabel 4.11	<i>Convergent validity</i> budaya kerja.....	123
Tabel 4.12	<i>Convergent validity</i> kepribadian <i>big five</i>	123
Tabel 4.13	<i>Convergent validity</i> <i>organizational citizenship behavior</i>	124
Tabel 4.14	<i>Correlations among l. vs. with sq. rts. of AVEs.....</i>	125

Tabel 4.15	<i>Composite reliability</i>	125
Tabel 4.16	<i>Cronbach's Alpha</i>	126
Tabel 4.17	<i>Model Fit and Quality Indies</i>	127
Tabel 4.18	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	129
Tabel 4.19	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung.....	132
Tabel 4.20	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Total.....	134
Tabel 4.21	Uji Model Penelitian.....	137
Tabel 4.22	Rangkuman Uji Hipotesis.....	139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	14
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual.....	78
Gambar 3.1	Variabel Komitmen Kerja.....	93
Gambar 3.2	Variabel Kepuasan Kerja.....	94
Gambar 3.3	Variabel Budaya Kerja.....	95
Gambar 3.4	Variabel Keprabadian <i>Big Five</i>	97
Gambar 3.5	Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i>	98
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Jember..	109
Gambar 4.2	Hasil Analisis Jalur.....	136