
Pengaruh Komitmen, Kepuasan, Dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian *Big Five* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

Melur Tri Swastika*, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang

*Universitas Muhammadiyah Jember; Jl. Karimata No.49 Jember, Jawa Timur.

³Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: *melurtri@gmail.com, ninyomanputu@unmuhjember.ac.id,
toniherlambang@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Pada saat ini pengaturan manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawannya agar lebih profesional yaitu 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 is expected to increase the productivity of its employees to be more professional, namely 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 have a significant effect on organizational citizenship behavior through the big five personality as an intervening variable, while satisfaction has no indirect effect.

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

PENDAHULUAN

Faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam membuat rencana tujuan, membuat inovasi hingga mencapai tujuan perusahaan. Pada saat ini pengelolaan sumber daya manusia telah banyak mengalami banyak perkembangan. Salah satunya yaitu pengaturan manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawannya agar lebih profesional. Sehingga, sudah selayaknya karyawan yang menjadi aset penting bagi perusahaan untuk dibimbing dan diarahkan oleh pemimpin perusahaan. Sebab kontribusi karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik merupakan modal bagi perusahaan untuk bersaing. Pada umumnya perusahaan percaya bahwa untuk tetap bisa bersaing dan mencapai keunggulan harus mengupayakan kinerja individual yang terbaik. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam instansi (Titisari, 2014). Kinerja yang baik pada dasarnya menuntut perilaku sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan tidak hanya sekedar perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas resminya (*in-role behavior*), tetapi juga perilaku di luar peran resmi (*extra-role behavior*) yang disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior yang dipopulerkan oleh Organ kini dikembangkan oleh tokoh lainya. *Organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi (Titisari, 2014). *Organizational citizenship behavior* akan mengoptimalkan kinerja organisasi, seperti meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

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 sehingga memiliki hubungan yang lebih stabil dan bertahan terhadap *organizational citizenship behavior*. Teori model kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Big Five Personality Model*. Saat ini ilmuwan menggunakan kepribadian untuk menggambarkan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir dan perilaku (Cevrone & Pervin, 2012). Kajian literatur yang mendukung teori adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepribadian *big five* yaitu penelitian Lestari (2018) yang dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa dimensi kepribadian *big five personality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu penelitian Soepomo (2015) juga mendukung penelitian ini.

Permasalahan yang sering dihadapi dalam menjalankan serangkaian tugas organisasi adalah individu anggotanya, dimana peranan individu anggota di dalam organisasi merupakan pelaksana. Penilaian seorang individu anggota bergantung pada kepribadian yang dimilikinya. Semakin baik kepribadian yang dimiliki anggota organisasi, maka akan semakin mudah pula organisasi tersebut mengarahkan tujuannya. Konsep *organizational citizenship behavior* ini sendiri dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi (baik yang bersifat profit maupun non-profit), termasuk pada lembaga pendidikan universitas. Penelitian konsep *organizational citizenship behavior* tersebut akan diteliti oleh peneliti yaitu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember.

Universitas Muhammadiyah Jember sendiri merupakan sebuah universitas swasta yang dikelola oleh perserikatan Muhammadiyah yang didirikan berdasarkan piagam pendirian perguruan tinggi Muhammadiyah. Perguruan tinggi swasta yang berkedudukan di Kabupaten Jember ini secara keseluruhan pada awal tahun 2022 memiliki jumlah karyawan sebanyak 191 karyawan. Banyak sedikitnya karyawan yang dimiliki universitas bukanlah hal utama melainkan peran *organizational citizenship behavior* didalam universitas sangatlah penting, terutama dalam kepribadian seorang karyawan di dalam menjalankan tugasnya. Apabila perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan tinggi, tentu saja itu dikarenakan memiliki kepribadian yang baik pula. Dengan begitu penerapan dan peran *organizational citizenship behavior* sangat diperlukan setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut penelitian

sebelumnya, Universitas Muhammadiyah Jember sudah menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang dibuktikan dengan melakukan hadir di universitas sebelum jam kerja dimulai, pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan, bersedia pulang sedikit terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengambil jam istirahat untuk bekerja. Selain itu peran tolong menolong sesama rekan kerja juga telah diterapkan saat adanya acara di universitas seperti acara wisuda, seminar dan acara penting lainnya. Hal kecil seperti menjaga dan merawat aset-aset yang ada di universitas juga dilakukan beberapa karyawan seperti mengunci pintu hingga mematikan lampu yang seharusnya bukan pekerjaan atau *job desk* mereka pun dilakukannya. Hal ini sejalan dengan misi universitas dalam rangka menyelenggarakan pengelolaan universitas yang amanah dan transparan. Sehingga diperlukanlah sebuah pelatihan untuk menumbuhkan *organizational citizenship behavior* pada individual karyawannya.

Belakangan terakhir ini banyak manajemen yang menilai peran para karyawan yang menurun, hal ini bisa terjadi karena menurunnya komitmen kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Hal ini berhubungan erat dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan. Dalam perusahaan, komitmen kerja sering kali dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior*. Komitmen kerja sendiri menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan melihat dirinya sebagai anggota yang setia kepada organisasinya. Teori komitmen kerja karyawan yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* diperkuat oleh penelitian Yuliani (2017) dan penelitian Sengkey (2018) juga mendukung penelitian ini.

Sehubungan dengan komitmen kerja, adapula kepuasan kerja yang menjadi faktor meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu suatu respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung teori tersebut dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* seorang karyawan yaitu penelitian Utami (2016). Namun adapula penelitian lain yang menunjukkan hasil tidak signifikan yaitu penelitian Vania (2014).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah budaya kerja atau biasa dikenal dengan budaya organisasi. Pada dasarnya manusia tidak akan pernah memenuhi kebutuhan tanpa interaksi dengan manusia lainnya, semenjak dilahirkan hingga wafat selalu ada campur tangan manusia lainnya. Hal ini yang membuat manusia untuk hidup saling berkelompok. Menurut Robbins dan Judge (2015) mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah penelitian Rini (2013) dan penelitian Utami (2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior*.

Fenomena yang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian yaitu perilaku *organizational citizenship behavior* yang diterapkan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perilaku yang menjadi tuntutan pada universitas yang masih kurang didalam menerapkannya. Berdasarkan hal tersebut maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* terhadap kepribadian, komitmen, kepuasan dan budaya kerja. Penelitian yang mendukung penelitian ini atau serupa dengan penelitian ini yaitu penelitian Lestari (2018), Soepomo (2015), Yuliani (2017), Utami (2016), Rini (2013), dan Utami (2016). Beberapa peneliti hanya fokus pada komitmen, kepuasan dan budaya terhadap *organizational citizenship behavior*. Tidak ada peneliti yang terfokuskan pada komitmen, kepuasan dan budaya terhadap kepribadian *big five*. Oleh karena itu, penelitian ini fokus terhadap kepribadian *big five* terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* melalui

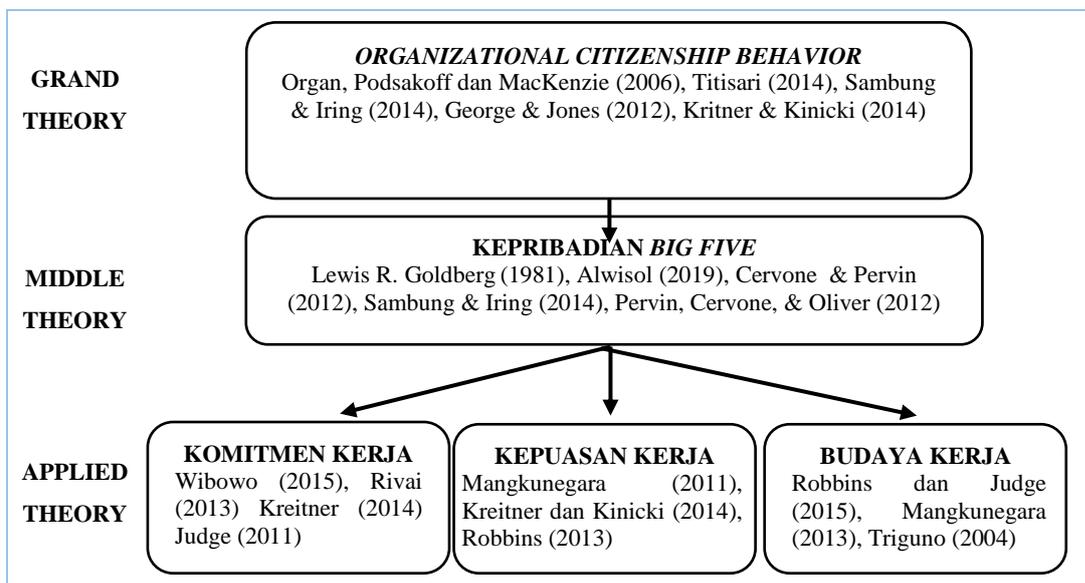
kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada karya ilmiah ini *grand theory* yang diadopsi merupakan teori umum dari *organizational citizenship behavior*. Sedangkan *middle theory* yang membahas pada level tengah yaitu level makro dan mikro dalam karya ilmiah ini yaitu kepribadian *big five*. Kemudian *applied theory* atau teori yang siap untuk diaplikasikan dalam konseptualisasi yang diterapkan pada karya ilmiah ini terdiri dari komitmen kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja. Oleh karena itu dari masing-masing teori tersebut akan menjadi landasan teori yang sekaligus menjadi dasar untuk menentukan dasar hubungan dan pengaruh antar variabel. Keterkaitan dari teori-teori tersebut disajikan pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



Sumber data: diolah peneliti (2022)

Pendekatan penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih terfokus pada penggunaan angka yang selanjutnya akan dijelaskan mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2011). Selain pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian ini juga berjenis eksperimen.

Desain penelitian

1. Variabel Independen (X): Komitmen Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3)
2. Variabel Dependen (Y) penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Variabel Intervening (Z) dalam penelitian ini yaitu Kepribadian *Big Five* (Z).

Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Jember yang beralamat di Jalan Karimata 49 Jember.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Jember pada tahun 2022 yaitu berjumlah 191 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 191 responden.

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode wawancara, kuisioner, observasi dan gabungan.

Model analisis data

Melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analisis path* (jalur) dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan program warp PLS 7.0. SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Peneliti menggunakan statistik deskriptif, analisa outer model dan analisa inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis data

Pengujian penelitian selanjutnya yaitu analisis data yang telah diolah menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0 dengan menguji analisa outer model dan inner model.

Analisa outer model

Pengujian pada *outer model* bertujuan untuk mengukur uji validitas dan uji reabilitas indikator-indikator sebagai pembentuk konstruk laten. Uji validitas digunakan untuk mengukur masing-masing indikator dapat terbentuk dan mengukur konstruk latennya. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui masing-masing indikator konstruk laten tersebut dapat melakukan pengukuran secara berulang dengan hasil yang akurat dan konsisten.

a. Convergent Validity

Tabel 4.9
Convergent validity komitmen kerja

Indikator	Combined Loading	Keterangan
X1.1	0,768	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X1.2	0,817	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X1.3	0,800	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Tabel 4.10
Convergent validity kepuasan kerja

Indikator	Combined Loading	Keterangan
X2.1	0,764	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X2.2	0,799	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X2.3	0,830	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X2.4	0,829	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X2.5	0,850	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Tabel 4.11
Convergent validity budaya kerja

Indikator	Combined Loading	Keterangan
X3.1	0,768	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.2	0,793	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.3	0,739	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.4	0,772	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.5	0,770	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.6	0,775	Memenuhi <i>convergent validity</i>
X3.7	0,758	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Tabel 4.12
Convergent validity kepribadian *big five*

Indikator	Combined Loading	Keterangan
Z1	0,871	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Z2	0,954	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Z3	0,871	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Z4	0,954	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Z5	0,954	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Tabel 4.13

Convergent validity organizational citizenship behavior

Indikator	Combined Loading	Keterangan
Y1	0,751	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y2	0,781	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y3	0,837	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y4	0,857	Memenuhi <i>convergent validity</i>
Y5	0,807	Memenuhi <i>convergent validity</i>

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan data pada table-table di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator mempunyai nilai *combined loading* lebih dari 0,7 sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. Discriminant Validity

Tabel 4.14

Correlations among l. vs. with sq. rts. of AVEs

Variabel	X1	X2	X3	Z	Y
X1	(0,795)	0,767	0,745	0,712	0,757
X2	0,767	(0,815)	0,710	0,742	0,780
X3	0,745	0,710	(0,768)	0,744	0,738
Z	0,712	0,742	0,744	(0,922)	0,754
Y	0,757	0,780	0,738	0,754	(0,807)

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar kuadrat AVE variabel Z atau variabel kepriadian *big five* dan variabel X₂ atau variabel kepuasan kerja yang sama lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi kriteria *discriminant validity*.

c. Composite reliability

Tabel 4.15

Composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Komitmen kerja	0,837	0,709
Kepuasan kerja	0,908	0,873
Budaya kerja	0,910	0,884
Kepribadian <i>big five</i>	0,966	0,955
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,903	0,866

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa instrumen kuisisioner dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *composite reliability* karena berada di atas nilai 0,70 dan lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* sehingga konsistensi indikator dalam variabel laten dapat dikatakan reliabel.

b. Cronbach's Alpha

Tabel 4.16

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen kerja	0,709	Reliabel
Kepuasan kerja	0,873	Sangat Reliabel
Budaya kerja	0,884	Sangat Reliabel
Kepribadian <i>big five</i>	0,955	Sangat Reliabel
<i>Organizational citizenship behaviour</i>	0,866	Sangat Reliabel

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh informasi bahwa variabel komitmen kerja menunjukkan hasil reliabel. Sedangkan untuk variabel lain menunjukkan hasil sangat reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kusioner yang telah dijawab oleh responden sudah relatif konsisten.

Analisa inner model

Tabel 4.17
Model Fit and Quality Indies

<i>Koefisien</i>	<i>Indeks</i>	<i>p-value</i>	<i>Syarat</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Average path coefficient (APC)</i>	0,258	p<0.001	<i>p-value 0,05</i>	Diterima
<i>Average R-squared (ARS)</i>	0,702	p<0.001	<i>p-value 0,05</i>	Diterima
<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	0,696	p<0.001	<i>p-value 0,05</i>	Diterima
<i>Average block VIF (AVIF)</i>	3,842	-	<i>acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3</i>	Ideal
<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	3,530	-	<i>acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3</i>	Ideal
<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	1,000	-	<i>acceptable if ≥ 0.9, ideally = 1</i>	Ideal

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan tabel *model fit and quality indices* diatas nilai *Average Path Coefficient (APC)* = 0,258 dengan p<0.001; *Average R-squared (ARS)* = 0,702 dengan p<0.001; *Average adjusted R-squared (AARS)* =0,696 dengan p<0.001; *Average block VIF (AVIF)* = 3,842 dengan *acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3*; dan *Average full collinearity VIF (AFVIF)* = 3,530 dengan *acceptable if ≤ 5, ideally ≤ 3.3* sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dinilai layak dan dapat diterima secara statistik karena nilai *p-value* <0,05. Selain itu nilai *R-squared contribution ratio (RSCR)* = 1 yang menunjukkan bahwa nilai regresi ideal secara statistik.

Uji hipotesis

a. Pengaruh koefisien jalur pengaruh langsung

Tabel 4.18

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

<i>Variabel Bebas</i>	<i>Variabel Terikat</i>	<i>Path Coefficient (β)</i>	<i>p-value</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Komitmen kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	0,231	<0,001	Positif Signifikan
<i>Kepuasan kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	0,197	0,003	Positif Signifikan
<i>Budaya kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	0,441	<0,001	Positif Signifikan
<i>Kepribadian big five</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,201	0,002	Positif Signifikan

Komitmen kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,233	<0,001	Positif Signifikan
Kepuasan kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,223	<0,001	Positif Signifikan
Budaya kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,278	<0,001	Positif Signifikan

Sumber data: :Lampiran

- a. Pengaruh Komitmen Kerja (X1) terhadap Kepribadian *big five* (Z)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel komitmen kerja (X1) terhadap kepribadian *big five* (Z) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,231 dengan *p-value* sebesar <0,001. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan variabel komitmen kerja (X1) terhadap kepribadian *big five* (Z).
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kepribadian *big five* (Z)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kepribadian *big five* (Z) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,197 dengan *p-value* sebesar 0,003. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,003 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kepribadian *big five* (Z).
- c. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Kepribadian *big five* (Z)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel budaya kerja (X3) terhadap kepribadian *big five* (Z) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,441 dengan *p-value* sebesar <0,001. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan variabel budaya kerja (X3) terhadap kepribadian *big five* (Z).
- d. Pengaruh Kepribadian *Big Five* (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel kepribadian *big five* (Z) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,201 dengan *p-value* sebesar 0,002. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan kepribadian *big five* (Z) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).
- e. Pengaruh Komitmen Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel komitmen kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,233 dengan *p-value* sebesar <0,001. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan komitmen kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)
- f. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,223 dengan *p-value* sebesar <0,001. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)
- g. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pengujian variabel budaya kerja (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,278 dengan *p-value* sebesar <0,001. Karena *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 <$

0,05) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan budaya kerja (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y)

b. Pengaruh koefisien jalur pengaruh tidak langsung

Tabel 4.19
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

<i>Variabel Bebas</i>	<i>Variabel Intervening</i>	<i>Variabel Terikat</i>	<i>Path Coefficient (β)</i>	<i>p-value</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Komitmen kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,046	0,034	Positif Signifikan
<i>Kepuasan kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,040	0,061	Positif Tidak Signifikan
<i>Budaya kerja</i>	<i>Kepribadian big five</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,088	0,005	Positif Signifikan

Sumber data: Lampiran

- a. Komitmen kerja (X₁) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) melalui variabel *intervening* kepribadian *big five* (Z) sebesar 0,046 yang menunjukkan hasil positif. Kemudian pada *p-value* menunjukkan hasil 0,034 yang kurang dari $\alpha=0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan, maka hipotesis (H8) yang menduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* sebagai variabel *intervening* diterima.
- b. Kemudian pengujian pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) melalui variabel *intervening* kepribadian *big five* (Z) sebesar 0,040 yang menunjukkan hasil positif. Kemudian nilai *p-value* menunjukkan hasil 0,061 yang lebih dari α 0,05 yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak signifikan, maka hipotesis (H9) yang menduga bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* sebagai variabel *intervening* ditolak.
- c. Selanjutnya pengujian pengaruh tidak langsung dari budaya kerja (X₃) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) melalui variabel *intervening* kepribadian *big five* (Z) sebesar 0,088 yang menunjukkan hasil positif. Kemudian pada *p-value* menunjukkan hasil 0,040 yang lebih kecil dari α 0,05 yang berarti berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan, maka hipotesis (H10) yang menduga bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* sebagai variabel *intervening* diterima.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja (X₁) dan budaya kerja (X₃) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) melalui *intervening* kepribadian *big five* (Z) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan. Sedangkan untuk kepuasan kerja (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) melalui *intervening* kepribadian *big five* (Z) menunjukkan hasil tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan.

c. Pengaruh koefisien jalur total

Tabel 4.20
Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Total

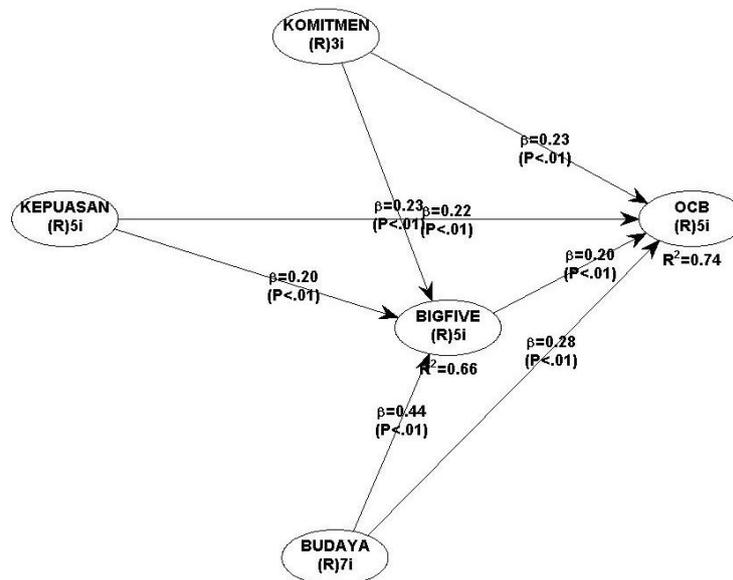
Variabel Bebas	Variabel Terikat	Direct	Indirect	Total Effects
<i>Komitmen kerja</i>	Kepribadian <i>big five</i>	0,231	-	0,231
<i>Kepuasan kerja</i>	Kepribadian <i>big five</i>	0,197	-	0,197
<i>Budaya kerja</i>	Kepribadian <i>big five</i>	0,441	-	0,441
Kepribadian big five	<i>Organizational</i>	0,201	-	0,201
	<i>Citizenship Behavior</i>			
<i>Komitmen kerja</i>	<i>Organizational</i>	0,233	0,046	0,279
	<i>Citizenship Behavior</i>			
<i>Kepuasan kerja</i>	<i>Organizational</i>	0,223	0,040	0,263
	<i>Citizenship Behavior</i>			
<i>Budaya kerja</i>	<i>Organizational</i>	0,278	0,088	0,366
	<i>Citizenship Behavior</i>			

Sumber data: Lampiran

Perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kepribadian *big five* (Z) adalah variabel budaya kerja (X₃) yaitu sebesar 0,441. Kemudian variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) adalah variabel budaya kerja (X₃) yaitu sebesar 0,278. Berdasarkan perhitungan diatas juga, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) melalui variabel kepribadian *big five* (Z) adalah budaya kerja (X₃) yaitu sebesar 0,366. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling kuat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu variabel budaya kerja (X₃).

Hasil analisis jalur

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur



Sumber data: Lampiran

Berdasarkan model pengujian hasil hipotesis menggunakan WarpPLS 7.0 seperti pada gambar diatas, dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung hubungan antar variabelnya.

Hasil model struktural

Tabel 4.21
Uji Model Penelitian

Keterangan	Nilai	Ideal
<i>Average path coefficient (APC)</i>	P<0,001	≤0,05
<i>Average R-squared (ARS)</i>	P<0,001	≤0,05
<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	P<0,001	≤0,05
<i>Average block VIF (AVIF)</i>	3,842	≤3,3
<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	3,530	≤3,3
<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	0,690	Large (≥0,36)
<i>Sympson's paradox ratio (SPR)</i>	1,00	1
<i>R-squared contribution ratio (RSCR)</i>	1,00	1
<i>Statistical suppression ratio (SSR)</i>	1,00	≥0,7
<i>Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)</i>	1,00	≥0,7

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai dalam penelitian telah memenuhi kriteria ideal. Nilai APC, ARS, dan AVIF yang memenuhi kriteria ideal menunjukkan bahwa secara keseluruhan model penelitian ini baik. Kecocokan model dapat pula dihitung menggunakan indeks *goodness of fit* (GoF). Indeks *goodness of fit* (GoF) merupakan rata-rata geometris atau akar rata-rata communality dan rata-rata R^2 untuk semua konstruk endogen. Indeks GoF menunjukkan prediksi atas model keseluruhan. Interval nilai GoF yaitu antara nilai 0 hingga nilai 1. Apabila nilai GoF mendekati nilai 1 maka estimasi dari *model path* yang baik. Pada penelitian ini indeks GoF bernilai 0,690, sehingga model struktural yang menjelaskan hubungan keempat variabel memiliki dayaprediksi yang baik (fit).

Koefisien determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada penelitian pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kepribadian *big five* menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,664. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja) tersebut memiliki kontribusi sebesar 66,4% terhadap variabel terikat (kepribadian *big five*) dan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 pada penelitian pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kepribadian *big five* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,740. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kepribadian *big five*) tersebut memiliki kontribusi sebesar 74,0% terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) dan sisanya 26,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan hipotesis

Tabel 4.22
Rangkuman Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja terhadap kepribadian <i>big five</i>	Diterima
H2	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kepribadian <i>big five</i>	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap kepribadian <i>big five</i>	Diterima
H4	Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Diterima

H5	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Diterima
H6	Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Diterima
H7	Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian <i>big five</i> terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>	Diterima
H8	Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepribadian <i>big five</i>	Diterima
H9	Tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepribadian <i>big five</i>	Ditolak
H10	Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepribadian <i>big five</i>	Diterima

Sumber data: diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa hampir semua hipotesis tersebut yang diuji dalam penelitian ini diterima dan berpengaruh signifikan. Kecuali H₉ yang menunjukkan hasil ditolak dengan keterangan positif tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, kesimpulan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Namun pada variabel kepuasan hanya terdapat pengaruh secara langsung antara kepuasan terhadap *organizational citizenship behavior* dan pengaruh secara langsung antara kepuasan terhadap kepribadian *big five*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2019. Psikologi kepribadian Edisi Revisi. Malang: UMM Press
- Andriani, Dessy. 2021. *Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Inti Jaya Sejahtera Provinsi Riau*. Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan. 1(2)
- Arianto, Putri Novianti. 2019. *Pengaruh The Big Five Personality Pada Karakter Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat*. Digital Library UIN Sunan Gunung Djati. No. 23188
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bayu, I Nyoman. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*. E Jurnal manajemen. 8(1)
- Cervone D., & Pervin L.A. 2012. *Kepribadian: Teori dan Penelitian Buku 2 (Terj.Aliya Tusyani dkk)*. Jakarta: Salemba Humanika

-
- Costa, P.T., & McCrae, R.R., 1980. Influence of extraversion and neuroticism on subjective well being: Happy and unhappy people. *Journal of personality and social Psychology*. 80, 136-151
- Dahlan, M. Sopiudin. 2014. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia
- Danirmala, Lanatri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta*. 1(1)
- Dewanggana, Bara Dhatu. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang)*. *Journal Of Management*. 2(2)
- Dinniatty, Nisa Mutia. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal fokus*. 9(2)
- George Jennifer M., Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2012
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goller, Irene. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen*. 9(7)
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan keempat belas*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herminingsih, Anik. 2012. *Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor organizational citizenship behavior (OCB)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2), 126-14
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Irmawati, Elza Marina. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian Terhadap Employee Engagement Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasional Pada Kantor BKAD Di Kabupaten Bantul*. *Jurnal Fakultas Manajemen UPN Veteran*. 1(1)
- Istiqomah, Dewi. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*. 1(1)
- Juniyati, Gita. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada PT. Wijaya Sakti Abadi Yogyakarta)*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*. No. 3143
- Kardias, Ahmad Muamar Firaas. 2019. *Pengaruh The Big Five Personality Trait Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Eastparc Yogyakarta*. *Jurnal Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*. Collections Management. No.3212
- Khan, Sofiah Kadar. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher*
-

Learning Institutions in Malaysia. International Journal of Business and Social Science, 3(8)

- Kholisah, Ida Nur. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember*. Jurnal Unej Jurusan Manajemen. No. 10790
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Krisjayanti, Ni Kadek Ryan. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. E-Jurnal Manajemen. 9(6)
- Leechaijaroen, Siripapun. 2016. *Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand*. *Kasetsart. Journal of Social Sciences*. 37(2)
- Lestari, Ria. 2018. *Pengaruh dimensi kepribadian the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB)*. Jurnal ekonomi universitas kadiri. 3(1), 88-104
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior – An Evidence Based Approach*, 12th Edition. USA: McGraw Hill International Edition
- Maghfironsyah, Fadhil Alinurda. 2019. *Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)*. Ejournal Undip. 8(4)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- McClelland, David C. 1998. *Human motivation: The affiliative motives*, pg. 333-372. Published online, 5 juli 2014)
- Meilindra, Yelfi. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Padang*. Jurnal Putra Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen. 1(1)
- Mulianingrum, Hilda. 2013. *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Wilayah VI Cabang Surabaya*. *Repository Unair KKB KK-2B*. 59-13
- Muniarti, M.P, dkk. 2013. *Alat-alat pengujian hipotesis*. Semarang: Penerbitan Unika Soegijapranata
- Mutmainah. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepribadian Mahasantri Ma'Had Al-Jami'ah UIN Raden Intan Lampung*. Jurnal Manajemen Dakwah. 1(1)
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Niam, Ahmad. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan CV Tani Makmur Sejahtera Jepara)*. Jurnal Universitas Islam Nahdatul Ulama Jepara. 1(1)
- Nurmuntawiyani, Choliso. 2020. *Pengaruh Karakter Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada*
-

-
- PT. Neuronworks Indonesia Kota Bandung*). Digital Library UIN Sunan Gunung Djati. No. 35975
- Organ, D. W. 1998. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publication, Inc.
- Rahmi, Puput. 2020. *Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening Pada Karyawan Bank Syariah di Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang
- Ramdani, Imran. 2017. *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Patra SK*. Jurnal Lentera Bisnis. 1(2)
- Rasyid, Ilham Ar. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jurnal Universitas Mercu Buana. Fakultas Manajemen. 1(1)
- Rini, Dyah Puspita. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. 1(1)
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta
- _____, 2013. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour) edisi 15*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Yohanes. 2018. *Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jatim Indo Lestari*. AGORA. 6(1)
- Sabri, M. Alisaf. 2007. *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya
- Salwa. 2017. *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. 18(2)
- Sambung, R. & Iring. 2014. *Pengaruh kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai intervening*. Jurnal manajemen dan akuntansi, 3(1), 1-16
- Sari, Mareta Kemala. 2015. *Pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (Studi Kasus RSUD Citra Bunda Medical Centre Padang)*. Journal of Economic and Economic Education. 3(2). 234 – 242
- Sarie, Alvida Indra. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman*. Jurnal Ekobisnis Dewantara, 1(8)
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinamo, Imanda Priskila. 2016. *Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi*. Jurnal Manajemen Pendidikan. 7 (1)
-

- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Soepomo, Desi Natalia. 2015. *Analisis pengaruh the big five personality terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 15(1)
- Sugiyono. 2012. *Metodologi penelitian administrasi*. Jakarta: CV. Alfabeta
- _____, 2014. *Metode penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____, 2016. *Metode penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____, 2017. *Metode penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukoyo, Juhji. 2021. *Interaksi Kompetensi Kepribadian Guru dengan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2)
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media
- Triguno. 2014. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon
- Trisakti, Narendrasasi. 2020. *Pengaruh Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga Penjualan*. *Jurnal Fakultas Psikologi Unair*. No. xvi
- Utami, Rizky Marisa. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior*. *Management Analysis Journal*. 5 (4)
- Vania, Lidia. 2014. *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Organizational Commitment sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajemen*. 11(2)
- Waluyo, Minto. 2016. *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi SEM*. Surabaya: UPN "Veteran" Jawa Timur
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja Edisi kelima*. Jakarta: Penerbit Rajawali Persada
- Winata, Fendi. 2019. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan tipe kepribadian big five sebagai variabel pemoderasi pada anggota pengawas pemilihan umum (Bawaslu) kabupaten Jember 2018-2023*. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unmuh Jember*. No. 6342
- Yuliana, M. Sengkey. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Kantor Sekda Kab. Minahasa Tenggara*. *Jurnal EMBA*. 6(4)
- Yuliani, Indah. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. 2(3)
- Yusuf, Shinta Dewi Ambarwati. 2021. *Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi*. *Jurnal Khazanah Intelektual*. 5(1)
-