

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

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. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari karyawannya meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut begitu canggihnya. Alat-alat canggih tersebut tidak akan ada artinya jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Hal ini diperlukan untuk membantu perusahaan menentukan apa yang benar-benar ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013) pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dan bukan merupakan suatu pilihan apabila suatu perusahaan ingin berkembang.

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. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak awal yaitu dimulai dari perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan kerja dan pengembangan karirnya.

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 (1988) 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. Sikap *organizational citizenship behavior* merupakan sikap individu untuk berkontribusi pada perusahaan yang melebihi tuntutan peran yang diembannya. Sambung & Iring (2014) mengatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan untuk menunjukkan sikap *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 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)

Menurut Titisari (2014) berdasarkan alasan diatas "*The Big Five Personality*" terbagi menjadi lima dimensi. Dimensi *the big five personality* yaitu terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* (Titisari,2014). Karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* adalah karyawan yang suka hidup berkelompok, aktif,

terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan karyawan dengan karakteristik rendah adalah karyawan yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai, lemah, emosional, depresi, dan konvensional.

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*. Hasil ini didapatkan dengan mempertimbangkan nilai t statistik pada dimensi kepribadian *the big five personality* sebesar 129,52 dimana nilai ini lebih besar dari 1.96. Selaras dengan penelitian Soepomo (2015) yang menunjukkan hasil bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan arah positif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *the big five personality* memberikan kontribusi yang cukup mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* pada diri seseorang.

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. Dengan kata lain, komitmen kerja berkaitan dengan keinginan yang tinggi dari karyawan untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Sehingga perlu manajemen sumber daya manusia melakukan tindakan lebih lanjut agar komitmen kerja karyawan bisa lebih *care* atau lebih memiliki sikap loyalitas dalam bekerja.

Teori komitmen kerja karyawan yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* diperkuat oleh penelitian Yuliani (2017) bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dilakukan Sengkey (2018), hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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. Robbins (2013) mengemukakan, “*We have previously defined satisfaction as an individual ‘s general attitude toward his or her job’*”. Pernyataan Robbins tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya.

Adapun penelitian sebelumnya yang mendukung teori tersebut dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* seorang karyawan. Penelitian Utami (2016) menunjukkan hasil bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, adanya program-program yang diberikan perusahaan untuk mensejahterakan karyawan, adanya fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan, pemberian gaji yang sesuai dengan UMR sehingga dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, adanya pemberian kesempatan

untuk mengembangkan kemampuan karyawan, adanya perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan, serta rekan kerja yang saling mendukung dalam pekerjaan. Namun berbeda dengan penelitian Vania (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

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. Budaya kerja memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Sehingga di dalam lingkungan organisasi memiliki keselarasan budaya kerja dalam persepsi antar anggotanya.

Budaya kerja mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra-role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau kurang menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Selaras dengan Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah seprangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Pada umumnya disetiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah penelitian Rini (2013) yang menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan. Selain itu ada juga penelitian Utami (2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior*. Budaya organisasi yang ada di perusahaan dapat dilihat dari budaya organisasi yang terbuka terhadap inisiatif dan inovasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan, tujuan organisasi yang jelas, penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja, dan motivasi yang diberikan perusahaan untuk melahirkan suatu ide-ide kreatif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki staf karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* staf karyawan pada perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan ataupun organisasi misalnya di dalam perguruan tinggi, dapat dilihat berdasarkan bagaimana karyawan tersebut memberikan kontribusi positif terhadap perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas guna mencapai tujuan perguruan tinggi tersebut. Kemampuan bekerjasama adalah salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam hal ini *organizational citizenship behavior* menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh karyawan yang sifatnya konstruktif, dihargai di tempatnya bekerja, tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu. Perilaku *organizational citizenship behavior* di dalam perguruan tinggi tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau *job description* seorang tenaga kependidikan maupun pegawai kontrak, sehingga jika tidak dilakukan pun tidak akan diberikan sanksi oleh perguruan tinggi.

Namun, saat ini tenaga kependidikan maupun tenaga kontrak dituntut untuk dapat lebih melaksanakan perannya sebagai karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*. Perilaku *organizational citizenship behavior* dalam prakteknya dapat mengurangi kemungkinan terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Selain itu, perilaku *organizational citizenship*

behavior bisa menunjang atau meningkatkan kinerja tim secara individualnya. Dengan demikian, secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perguruan tinggi, baik untuk tujuan perguruan tinggi itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial di lingkungan perguruan tinggi.

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.

Namun tidak bisa dipungkiri bahwa ada sebagian karyawan yang belum melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* dikarenakan karyawan tersebut kurang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini bisa memicu adanya konflik antar karyawan, contohnya saja ada karyawan yang tidak berkontribusi saat ada kegiatan penting di universitas. Selain itu juga ada beberapa karyawan yang bergegas pulang sebelum jam kerja selesai tanpa menawarkan bantuan kepada rekan kerja lainnya yang belum menyelesaikan pekerjaannya. Adapula beberapa karyawan yang tidak cekatan dalam membantu pekerjaan teman satu divisi. Bahkan di beberapa kesempatan, ada beberapa karyawan yang tidak membantu karyawan di divisi lainnya jika ada beberapa *event*. Karyawan tersebut akan merasa *job desk* yang diberikan tidak sesuai atau tidak merata dengan karyawan lainnya. Maka secara tidak langsung, akan ada konflik internal di dalam universitas yang memicu ketidaknyamanan dalam kepuasan kerja. Faktor lain yang akan terpengaruhi yaitu komitmen kerja karyawannya dan budaya kerja karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Jember.

Seiring dengan kepuasan kerja maka akan timbul perasaan untuk tidak berkomitmen bekerja di universitas atau dengan kata lain karyawan akan berkeinginan untuk *resign*. Begitu juga budaya kerja yang ada, seperti halnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan saat karyawan lain bergegas untuk pulang tanpa menawarkan

bantuan kepada karyawan lainnya yang belum selesai bekerja. Kurangnya sikap membantu pekerjaan sesama tim ini akan terus berkembang atau menjadi budaya kerja dalam bekerja di universitas jika dilakukan secara terus menerus. Selain ini sikap kurang saling sapa antara divisi yang satu yang lainnya kurang dipererat atau kata lainnya kurangnya budaya senyum salam sapa yang diterapkan antar karyawan universitas.

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 tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* yang bertujuan untuk menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* lebih baik lagi. Selain itu yang menjadikan perilaku *organizational citizenship behavior* bisa diterapkan dalam lingkungan universitas yaitu perilaku kepribadian *big five* sebagai dasar dari perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki setiap karyawan.

Kepribadian individual yang harus dimiliki karyawan sebagai peran utama di dalam menjalankan ataupun mengoptimalkan kinerja yaitu dengan kepribadian *big five*. Kepribadian *big five* sangat diperlukan dalam memberikan kenyamanan bekerja baik itu untuk diri karyawan itu sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Universitas Muhammadiyah Jember sendiri telah memiliki beberapa karyawan yang menerapkan *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dari data pada tahun sebelumnya dan juga pada penelitian sebelumnya yang ditunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perilaku OCB di Universitas Muhammadiyah Jember pada Tahun 2021

No	Indikator OCB	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang melakukan OCB	%
1	<i>Altruism</i>	191	50	26%
2	<i>Conscientiousness</i>	191	65	34%
3	<i>Sportmanship</i>	191	85	45%
4	<i>Courtesy</i>	191	100	52%
5	<i>Civic Virtue</i>	191	95	50%

Sumber: Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember (2021)

Berdasarkan latar belakang penelitian baik secara teori dan empirik penelitian sebelumnya serta fenomena yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember yaitu kurangnya penerapan perilaku *organizational citizenship behavior* beberapa karyawan yang diduga didasari oleh rendahnya perilaku kepribadian *big five* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Perilaku kepribadian *big five* diperlukan seorang karyawan untuk bisa meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* di lingkungan universitas. Selain itu juga peneliti merasa bahwa pentingnya komitmen kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja yang harus dimiliki seorang karyawan untuk dapat bekerja di suatu perusahaan maupun organisasi terutama di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember. Sehingga peneliti berasumsi bahwa dirasa perlu dan penting untuk melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Jember, dengan mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Komitmen, Kepuasan, dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepribadian Big Five Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas sehingga dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
7. Apakah kepribadian *big five* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
8. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
9. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
10. Apakah budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, sehingga dalam penelitian ini peneliti merumuskan tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian *big five* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
8. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
9. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
10. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendai dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Manfaat dalam penelitian ini sendiri adalah sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dengan seluruh variabel pengaruhnya.

B. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Manfaat dalam penelitian ini bagi Universitas Muhammadiyah Jember adalah sebagai bahan informasi dan masukan bagi universitas dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada seluruh karyawan dan menentukan kebijakan organisasi secara efektif.

C. Bagi Pihak Lain

Manfaat dalam penelitian ini bagi pihak lain bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.4.2. Manfaat Teoritis

A. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

B. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan kebijakan untuk komitmen kerja, budaya kerja, kepuasan kerja, perilaku *organizational citizenship behavior* dan kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.