

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^{1*}, Ni Nyoman Putu Martini¹, Toni Herlambang¹

¹ Universitas Muhammadiyah Jember

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

ABSTRAK

Pada saat ini pengelolaan sumber daya manusia banyak mengalami banyak perkembangan. Salah satunya dengan memiliki sdm yang berperilaku 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 penelitian yaitu untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui kepribadian big five pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Jumlah sampel penelitian adalah 191 responden dengan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis 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, sedangkan kepuasan berpengaruh secara tidak signifikan.

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

ABSTRACT

At this time, the management of human resources experienced many developments. One of them is by having human resources that exhibit 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 and is very difficult to change. Besides that, work commitment, satisfaction, and culture are factors that improve organizational citizenship behavior. The aim of the research is to find out directly or indirectly the effect of commitment, satisfaction, and work culture on organizational citizenship behavior through the big five personalities of Muhammadiyah Jember University employees. The number of research samples is 191 respondents with a saturated sample. The analysis technique used is SEM using WarpPLS 7.0. The results of the analysis show that (1) commitment, satisfaction, and work culture have a significant effect on the big five personalities; (2) commitment, satisfaction, and work culture have a significant effect on organizational citizenship behavior; and (3) commitment and work culture have a significant effect on organizational citizenship behavior through the big five personalities, while satisfaction does not significant.

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

PENDAHULUAN

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. 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).

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). 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.

Universitas Muhammadiyah Jember sendiri merupakan sebuah universitas swasta yang dikelola oleh perserikatan Muhammadiyah. Perguruan tinggi swasta yang berkedudukan di Kabupaten Jember ini secara keseluruhan pada awal tahun 2022 memiliki jumlah karyawan yang memadai. 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. 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. 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 diperkuat oleh penelitian Yuliani (2017) dan penelitian Sengkey (2018) yang 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. 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).

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

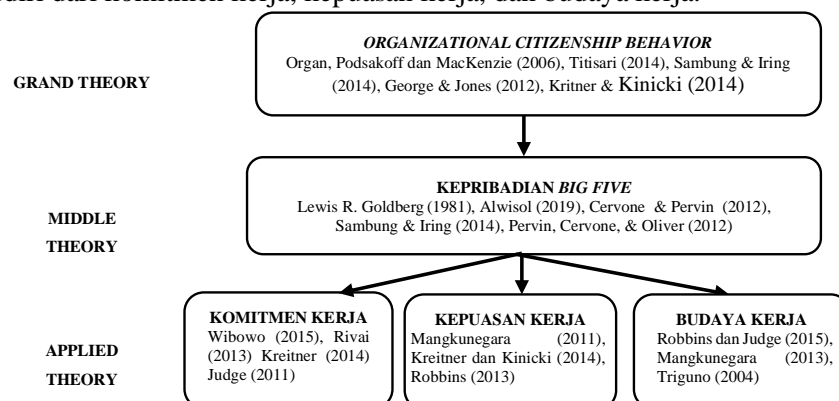
Jember merupakan perilaku yang menjadi tuntutan pada universitas tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role yang bertujuan untuk menumbuhkan perilaku organizational citizenship behavior lebih baik lagi. Selain itu yang menjadikan perilaku organizational citizenship behavior bisa diterapkan 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.

Beberapa peneliti fokus pada organizational citizenship behavior . Tidak ada peneliti yang berfokus pada kepribadian big five. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada kepribadian big five terhadap 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

METODE PENELITIAN

Kajian teori

Grand theory pada umumnya merupakan teori induk yang menjadi dasar lahirnya teori dibawahnya. 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.



Gambar 1. Kerangka Teori

Sumber data: diolah peneliti (2022)

Hipotesis penelitian

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian *big five* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

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). Sugiyono (2012) berpendapat bahwa metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang dikendalikan.

Desain penelitian

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

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Jember yang beralamat di Jalan Karimata 49 Jember. Waktu pra penelitian ini dimaksud adalah saat pengambilan data awal, tepatnya pada bulan Desember tahun 2021 hingga bulan Mei tahun 2022. Pengambilan data menggunakan kuisioner pada karyawan yang dilakukan pada pertengahan akhir bulan Desember tahun 2021 hingga bulan Mei tahun 2022.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Jember pada tahun 2022 yaitu berjumlah 191 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2017). Sampel penelitian ini yaitu 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*) dengan program *warp PLS 7.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa outer model

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. *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 2. *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 3. *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. *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 5. *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 table 1 sd 5, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator mempunyai nilai *combined loading* lebih dari 0,7 sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. Discriminant Validity

Tabel 6. *Correlations among I. 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)	0,810	0,742	0,780
X3	0,745	0,810	(0,768)	0,774	0,788
Z	0,712	0,742	0,774	(0,922)	0,754
Y	0,757	0,780	0,788	0,754	(0,807)

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan table 6 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar kuadrat AVE variabel Z atau variabel kepribadian *big five* dan variabel Y atau variabel *organization citizenship behavior* yang sama lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Namun ketiga variabel X3 memiliki nilai dibawah dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda.

c. Composite reliability

Tabel 7. *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 table 7, dapat disimpulkan bahwa 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 8. *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 tabel 8, dapat disimpulkan bahwa instrumen kusioner yang telah dijawab oleh responden sudah relatif konsisten.

Analisa inner model

Tabel 9. Model Fit and Quality Indies

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

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan table 9 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 10. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path Coefficient (β)	p-value	Keterangan
Komitmen kerja	Kepribadian big five	0,231	<0,001	Positif Signifikan
Kepuasan kerja	Kepribadian big five	0,197	0,003	Positif Signifikan
Budaya kerja	Kepribadian big five	0,441	<0,001	Positif Signifikan
Kepribadian big five	Organizational Citizenship Behavior	0,201	0,002	Positif Signifikan
Komitmen kerja	Organizational Citizenship Behavior	0,233	<0,001	Positif Signifikan
Kepuasan kerja	Organizational Citizenship Behavior	0,223	<0,001	Positif Signifikan
Budaya kerja	Organizational Citizenship Behavior	0,278	<0,001	Positif Signifikan

Sumber data: :Lampiran

- a. Pengaruh Komitmen, Kepuasan dan Budaya Kerja terhadap Kepribadian big five
Berdasarkan tabel diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,231; 0,197; dan 0,441 dengan p-value sebesar <0,001. maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan.
- b. Pengaruh Kepribadian Big Five terhadap Organizational Citizenship Behavior
Berdasarkan tabel diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,201 dengan p-value sebesar 0,002. maka H2 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan.
- c. Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan dan Budaya kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,233; 0,223; dan 0,278 dengan p-value sebesar <0,001. Maka H3 diterima dengan demikian ada pengaruh positif signifikan komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap organizational citizenship behavior

b. Pengaruh koefisien jalur pengaruh tidak langsung

Tabel 11. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

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

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan table 11, hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja (X_1) dan budaya kerja (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) melalui intervening kepribadian *big five* (Z) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan.

c. Pengaruh koefisien jalur total

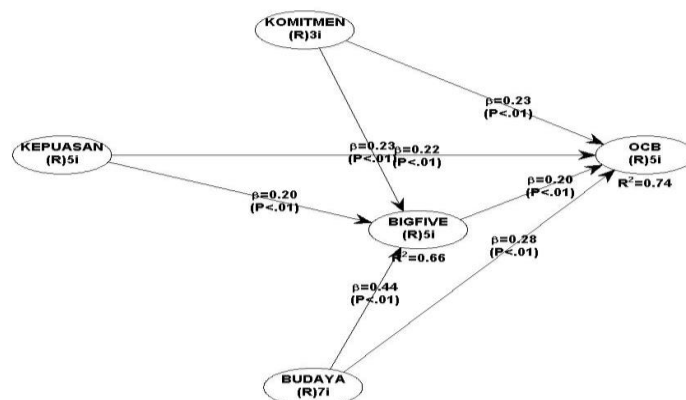
Tabel 12. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Total

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

Sumber data: Lampiran

Berdasarkan table 12, dapat disimpulkan bahwa pengaruh paling kuat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) yaitu variabel budaya kerja (X_3).

Hasil analisis jalur



Gambar 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 13. 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 13, 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. 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 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 *organizational citizenship behavior* dan sisanya 26,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan hipotesis

Tabel 14. Rangkuman Uji Hipotesis

Hipotesis	Kesimpulan
H1 Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap kepribadian <i>big five</i>	Diterima
H2 Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	Diterima
H3 Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian <i>big five</i> terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i>	Diterima
H4 Terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen dan budaya kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepribadian <i>big five</i> . Namun budaya kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepribadian <i>big five</i> di tolak.	Diterima

Sumber data: diolah peneliti (2022)

KESIMPULAN

Hasil pengujian membuktikan komitmen, kepuasan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun melalui kepribadian *big five* sebagai variabel intervening pada karyawan Universitas Muhammadiyah

Jember. Penelitian telah dilakukan sebaik-baiknya, namun demikian keterbatasan yang bisa dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah penelitian ini bersifat cross check atau dilakukan secara bertahap dari periode ke periode. Sehingga diperlukan pembaharuan kedepannya agar bisa menjadi penelitian yang lebih baik lagi. Hal ini tidak menutup kemungkinan data yang diolah mengalami perubahan, sehingga penelitian kedepannya perlu memadupadankan dengan penelitian terdahulu sebagai pedoman pembaharuan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2011) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cervone D., & Pervin L.A. (2012) *Kepribadian: Teori dan Penelitian Buku 2* (Terjemahan Aliya Tussyani dkk). Jakarta: Salemba Humanika
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- 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, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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). <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.393>
- Sugiyono. (2012) *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: CV. Alfabeta
- _____, (2017) *Metode penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Titisari, Purnamie. (2014) *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media
- Utami, Rizky Marisa. (2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior*. *Management Analysis Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.5569>
- Vania, Lidia. (2014) *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Organizational Commitment sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/10.25170/jm.v11i2.823>
- 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). <https://>