

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN Keadilan
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan
Tenaga Kerja Kabupaten Jepara)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2017**

PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN Keadilan ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan
Tenaga Kerja Kabupaten Jepara)

Oleh :
SYAMSUL BAHRI
2015 – 01 – 023

untuk dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 01 Maret 2017
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Tim Pembimbing,

Pembimbing I

Dr. Drs. H. JOKO UTOMO, MM.
NIDN. 0625076401

Pembimbing II

Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM.
NIDN. 0615076301

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus



Dr. Drs. H. JOKO UTOMO, MM.
NIDN. 0625076401

HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN Keadilan ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Jepara)

Nama Mahasiswa : **SYAMSUL BAHRI**

NIM : 2015 – 01 – 023

Program Studi : Magister Manajemen

Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Drs. H. JOKO UTOMO, MM (.....)

Anggota : Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. SUPRIYONO, SE. MM. (.....)

Tanggal Ujian : 01 Maret 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN Keadilan ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan
Tenaga Kerja Kabupaten Jepara)

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 01 Maret 2017
Penulis

SYAMSUL BAHRI
NIM. 2015 – 01 – 023

RIWAYAT HIDUP

Syamsul Bahri, tempat tanggal lahir di : Jepara, 2 Maret 1984, Ayah Muh. Taron (Alm), Ibu : Hj. Suaida Sutedi, Riwayat Pendidikan di SD Negeri 17 Jakarta lulus tahun 1997, SMP Negeri 216 Jakarta lulus tahun 2000, SMK Negeri 31 Jakarta lulus tahun 2003, Diploma I (D1) Lembaga Administrasi Bisnis Widya Bhakti Jakarta lulus tahun 2004 dan Strata 1 (S1) STMIK Nusa Mandiri Jakarta lulus tahun 2013, riwayat pekerjaan : Pegawai Kontrak di Dinas Perindustrian dan Perdagangan mulai tahun 2015 sampai sekarang



Kudus, 01 Maret 2017
Penulis

SYAMSUL BAHRI
NIM. 2015 – 01 – 023

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Mochamad Edris, Drs. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
2. Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus dan Pembimbing I yang telah memberikan dorongan, semangat, bimbingan dan arahan demi penyempurnaan tesis dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
4. Ir. Inah Nuroinah, MM. selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang izin dan dukungan dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Muria Kudus.
5. Drs. Mas'ud, MM. selaku Kepala Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Jepara yang telah memberikan izin sebagai tempat penelitian pembuatan tesis.
6. Orang tua, istri dan anak-anak yang telah memberikan do'a restu, dukungan, dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen Universitas Muria Kudus.
7. Para dosen, rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus serta pihak-pihak lain yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus, 01 Maret 2017
Penulis

SYAMSUL BAHRI
NIM. 2015 – 01 – 023

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas berkat Rahmat, Taufiq serta Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN Keadilan ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Jepara). Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjan Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah karya ilmiah tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami mohon kritik, saran, dan masukan yang membangun demi perbaikan dan penyempurnaan Tesis ini.

Akhir kata semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, 01 Maret 2017
Penulis

SYAMSUL BAHRI
NIM. 2015 – 01 – 023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* serta menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Obyek penelitian ini yaitu Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Jepara dengan jumlah populasi sebanyak 117 responden, sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive *sampling* secara proporsional sebanyak 91 responden. Teknik analisis statistik dalam pengolahan data menggunakan teknik metode *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) 2.0 M*.

Hasil penelitian ini adalah variabel pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, variabel budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta variabel budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci : budaya organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and organizational justice on organizational commitment, test and analyze the influence of organizational culture, organizational justice and organizational commitment to the organizational citizenship behavior and to test and analyze the influence of organizational culture and organizational justice on organizational citizenship behavior through commitment organizational as an intervening variable.

The object of this study is the Department of Cooperatives, UKM and Labor Jepara District with a total population of 117 respondents, while samples in this study using purposive sampling proportionately as many as 91 respondents. Statistical analysis techniques in data processing using techniques Structural Equation Modeling Alternative Methods to Partial Least Square (PLS) 2.0 M.

The results of this study are the variable influence of organizational culture and organizational justice positive and significant impact on organizational commitment, variable organizational culture, organizational justice and organizational commitment positively and significantly to organizational citizenship behavior, and the variable of organizational culture and organizational justice positive and significant impact on the the organizational citizenship behavior through organizational commitment as an intervening variable.

Keywords : organizational culture, organizational justice, organizational commitment, and organizational citizenship behavior.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	15
2.2.1 Budaya Organisasi	15
2.2.2 Keadilan Organisasi	18
2.2.3 Organizational Citizenship Behavior	20
2.2.4 Komitmen Organisasional	26
BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	30
3.1 Kerangka Konsep Penelitian	30
3.1.1 Model Grafis	30
3.1.2 Model Matematis	31
3.2 Perumusan Hipotesis	31
3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	31
3.2.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	33
3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	34

3.2.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	36
3.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior	36
3.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening	37
3.2.7 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.....	38
BAB IV METODE PENELITIAN	40
4.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
4.1.1 Pendekatan Penelitian	40
4.1.2 Jenis Penelitian	40
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41
4.3 Metode Pengambilan Sampel	41
4.3.1 Populasi	41
4.3.2 Sampel	42
4.4 Metode Pengumpulan Data	43
4.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
4.5.1 Definisi Operasional Variabel	45
4.5.2 Pengukuran Variabel	46
4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.6.1 Uji Validitas	48
4.6.2 Uji Reliabilitas	49
4.7 Metode Analisis Data	49
4.7.1 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	51
4.7.2 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	51
4.7.3 Metode Sobel	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	54
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	54
5.1.2 Usia Responden	54
5.1.3 Pendidikan Responden	55
5.1.4 Masa Kerja Responden	56
5.1.5 Jabatan Responden	57
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	57
5.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian	58
5.4 Analisis Statistik	61
5.4.1 Uji Validitas Konstruk	61
5.4.2 Uji Reliabilitas	65
5.4.3 Model Penelitian.....	66

5.4.4 Uji Hipotesis	67
5.4.5 Nilai <i>R Square</i>	73
5.5 Pembahasan	74
5.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	74
5.5.2 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional	75
5.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	76
5.5.4 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	77
5.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior	78
5.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening	79
5.5.7 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.....	80
BAB VI PENUTUP	81
6.1 Simpulan	81
6.2 Kontribusi.....	83
6.2.1 Kontribusi Teoritis	83
6.2.2 Kontribusi Manajerial	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tambahannya Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja, Tempat Bekerja dan Kelangkaan Profesi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Jepara	6
4.3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Jepara Tahun 2017	41
5.1.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	54
5.1.2 Distribusi Usia Responden	55
5.1.3 Distribusi Pendidikan Responden	55
5.1.4 Distribusi Masa Kerja Responden	56
5.1.5 Distribusi Jabatan Responden	57
5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	58
5.3.1 Hasil Analisis Mean Variabel Budaya Organisasi	59
5.3.2 Hasil Analisis Mean Variabel Keadilan Organisasi	59
5.3.3 Hasil Analisis Mean Variabel Komitmen organisasional	60
5.3.4 Hasil Analisis Mean Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> ..	60
5.4.1a Nilai AVE (<i>Average Variance Extracted</i>) dan Korelasi Antar Konstruksi	62
5.4.1b Nilai Korelasi Konstruksi Dengan Indikator (<i>cross loading</i>)	63
5.4.1c Hasil Uji <i>Convergent Validity (Outer Loadings)</i>	64
5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
5.4.4a Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	67
5.4.4b Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung)	70
5.4.4c Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Melalui Komitmen Organisasional	72
5.4.4d Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	73
5.4.5 Nilai <i>R-Square</i> (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambarl	Halaman
3.1.1 Model Grafis	30
5.4.3 <i>Full</i> Model Penelitian	66
5.4.4 Koefisien Jalur Pengaruh antar Variabel	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan negara dan pelaksanaan cita-cita bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu adanya Aparatur Sipil Negara yang memiliki profesionalisme, integritas, netralitas serta bebas dari intervensi partai politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, dan dapat melaksanakan pelayanan umum bagi masyarakat serta dapat melaksanakan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Menurut Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut harus mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi yang dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Mangundjaya (2011) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat,