

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT SARI WARNA ASLI *TEXTILE INDUSTRY***



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2020**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT SARI WARNA ASLI *TEXTILE INDUSTRY***

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang
Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

AYU RATNASARI

2016-11-453

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT SARI WARNA ASLI *TEXTILE INDUSTRY***

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, Agustus 2020

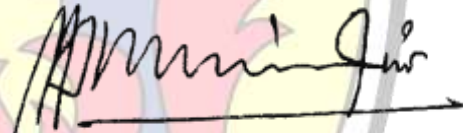
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing I



Dina Lusianti, SE. MM. AAK.
NIDN : 0630098401



Dra. Hj Panca Winahyuningsih, MM.
NIDN : 0608086402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dosen Pembimbing II



Dr. H. M. Moenamad Edris, Drs, MM
NIDN : 0618066201



Dina Lusianti, SE. MM. AAK.
NIDN : 0630098401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Janganlah kamu bersikap lemah. dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya, jika kamu orang-orang yang beriman."

(Q.S. Al-Imran ayat 139)

"Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rizki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakkal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya"

(Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

Persembahan :

Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk :

- ✓ Orang tua yang selalu mendukung
- ✓ Saudara yang selalu kusayangi
- ✓ Teman-teman seperjuanganku
- ✓ Dosen dan almamater Universitas Muria Kudus

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, thaufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bagian Produksi PT Sari Warna *Textile Industry*”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Bapak Dr. Suparno, SH, M.S selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
- 2) Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
- 3) Ibu Dina Lusianti, SE. MM. AAK selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus dan juga selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan bimbingan, masukan arahan maupun motivasi demi terwujudnya skripsi ini.

- 4) Ibu Dra. Hj Panca Winahyuningsih, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan bimbingan, masukan, arahan, maupun motivasi demi terwujudnya skripsi ini.
- 5) Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya dosen jurusan Manajemen Universitas Muria Kudus atas segala ilmu yang telah diberikan.
- 6) Orang tua tercinta yang telah memberikan ketulusan doa, semangat, dan kasih sayang yang begitu besar.
- 7) Universitas Muria Kudus sebagai tempat dilaksanakannya ujian skripsi ini beserta seluruh pimpinan dan staff karyawan yang telah membantu segala kelancarannya.
- 8) Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, agar kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Kudus, 2020

AYU RATNASARI
2016-11-453

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT
SARI WARNA *TEXTILE INDUSTRY***

AYU RATNASARI

2016-11-453

Pembimbing :

(1) Dra. Hj Panca Winahyuningsih, MM. (2) Dina Lusianti, SE. MM. AAK.

ABSTRAKSI

Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Besarnya jumlah sampel dalam penelitian dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berjumlah 115 orang responden. Hasil analisis sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara langsung dan secara tidak langsung komitmen organisasional bisa menjadi mediasi antara kepribadian terhadap OCB. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara langsung dan secara tidak langsung komitmen organisasional bisa menjadi mediasi antara kepribadian terhadap OCB. (3) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB secara langsung dan secara tidak langsung komitmen organisasional bisa menjadi mediasi antara kepribadian terhadap OCB. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (6) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (7) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Komitmen Organisasional

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL CULTURE,
AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) WITH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES IN PT SARI WARNA
TEXTILE INDUSTRY***

AYU RATNASARI

2016-11-453

Advisor :

(1) Dra. Hj Panca Winahyuningsih, MM. (2) Dina Lusianti, SE. MM. AAK.

ABSTRACTION

Organizational citizenship behavior is not found in the job description of employees, but it is highly desirable, because it supports increased effectiveness and organizational survival, especially in a business environment where competition is increasingly sharp. Employees who have OCB will have high loyalty to the organization where they work, and will automatically feel comfortable and secure in their work. OCB is behavior-oriented and it is expected that this behavior reflects shared values. The nature of OCB is pragmatic so that it can be applied to organizational management, especially with regard to human resources.

The number of samples in the study using the Structural Equation Modeling (SEM) method was 115 respondents. The results of the analysis are as follows: (1) Job satisfaction has a positive and significant effect on OCB, directly and indirectly, organizational commitment can be a mediator between personality and OCB. (2) Organizational culture has a positive and significant effect on OCB, directly and indirectly organizational commitment can be a mediator between personality and OCB. (3) Interpersonal communication has a positive and significant effect on OCB, directly and indirectly, organizational commitment can be a mediator between personality and OCB. (4) Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. (5) Organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. (6) Interpersonal communication has a positive and significant effect on organizational commitment (7) Organizational commitment has a positive and significant effect on OCB.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Interpersonal Communication, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAKSI.....	vii
<i>ABSTRACTION</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup.....	7
1.3. Perumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Kepuasan Kerja.....	11
2.2. Budaya Organisasi.....	13
2.3. Komunikasi Interpersonal.....	15
2.4. Komitmen Organisasional.....	17
2.5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	21
2.6. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	27
2.7. Pengaruh Antar Variabel.....	30
2.8. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
2.9. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Rancangan Penelitian.....	37

	Halaman
3.2. Variabel Penelitian.....	38
3.3. Definisi Operasional.....	39
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	43
3.5. Populasi dan Sampel.....	43
3.6. Pengumpulan Data.....	45
3.7. Pengolahan Data.....	45
3.8. Uji Instrumen.....	46
3.9. Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.2. Karakteristik Responden.....	63
4.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel.....	66
4.4. Analisis Data.....	70
4.5. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	76
4.6. Uji Hipotesis.....	78
4.7. Pembahasan.....	83
BAB V PENUTUP	93
5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pencapaian OCB Karyawan Bagian Produksi Tahun 2019...	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi yang Meninggalkan Tempat pada saat Jam Kerja.....	6
Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Eksogen.....	48
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Endogen.....	48
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Intervening.....	49
Tabel 3.4 Uji <i>Construct Reliability</i>	53
Tabel 3.5 <i>Goodness - of - Fit Indices</i>	59
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Letak Wilayah.....	64
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	66
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	67
Tabel 4.6 Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_3).....	68
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y_1).....	69
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel OCB (Y_2).....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen.....	72
Tabel 4.10 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen.....	73
Tabel 4.11 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i> Variabel Endogen.....	75
Tabel 4.12 Hasil Analisis Konfirmatori Faktor Endogen.....	76
Tabel 4.13 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i> Variabel penelitian.....	76
Tabel 4.14 <i>Scalar Estimates</i>	78
Tabel 4.15 Hasil Estimasi <i>Direct Effect</i>	81
Tabel 4.16 Hasil Estimasi <i>Indirect Effect</i> dan <i>Total Effect</i>	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	35
Gambar 4.1 Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen	72
Gambar 4.2 Analisis Konfirmatori Faktor Eksogen.....	74
Gambar 4.3 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).....	75

