

Skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Kualitas Hubungan dengan Atasan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi

Oleh :

Bella Andriana Setiawan

10.60.0068

Disetujui dan diterima baik oleh pembimbing:

Semarang, 6 Januari 2014

Pembimbing

Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :

Kamis, 23 Januari 2014, skripsi dengan judul :

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Kualitas Hubungan dengan Atasan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi

Oleh:

Bella Andriana Setiawan

10.60.0068

Tim Penguji

(Clara Susilawati, SE., M.Si.) (Dr. Monica Palupi M, SE., MM.) (Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Unika Soegijapranata

Prof. Vincent DidiekWietAryanto, Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Kualitas Hubungan dengan Atasan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan pada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 23 Januari 2013

Yang menyatakan,

Bella Andriana Setiawan

HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini penulis persembahkan kepada
Tuhan YME, kedua orangtua dan keluarga penulis,
serta semua orang yang telah mendukung dan menemani penulis
dalam menyelesaikan penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural, Kualitas Hubungan dengan Atasan, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi**” dapat penulis selesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya penyusunan skripsi ini bukan merupakan suatu hasil dari usaha dari penulis seorang dan orang-orang tertentu saja. Oleh karena itu dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang berjasa dan membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus yang selalu memberikan kekuatan, penyertaan, berkat, dan kasih karunia melalui cara-caraNya yang luar biasa.
2. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan baik moril serta materi dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Prof. Vincent Didiek Wiet Aryanto, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ijinnya kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu St. Vena Purnamasari, SE., M.Si., Akt., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Stephana Dyah Ayu, SE., M.Si., Akt., selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan dukungan, kritik, dan saran kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
6. Pak Tomo yang selalu baik dalam melayani hal-hal tentang skripsi dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

7. Teman-teman HMPSA, terima kasih atas kebersamaan, tawa serta suka dukanya selama dua periode, khususnya Venez dan Novita yang telah meluangkan waktu dan memberi dukungan serta motivasi luar biasa kepada penulis.
8. Beswan Djarum 2012/2013, atas kegilaan, canda tawa, dan dukungan yang diberikan pada penulis.
9. Teman-teman KKN Temurejo, terima kasih atas canda tawa, dukungan, dan pengalamannya yang tidak tergantikan.
10. *Venez and Friends*, terima kasih atas waktunya yang selalu ada ketika penulis membutuhkan refreshing. *Love you girls*.
11. Semua teman-teman Akuntansi 2010 seperjuangan, terima kasih atas kenangan tidak terlupakan selama masa kuliah.
12. Semua senior Akuntansi 2010 yang telah memberikan masukan, dukungan, dan semangat pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Dan semua pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis karena keterbatasan ruang dan waktu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga penulis sangat berharap atas kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penyempurnaannya.

Semarang, 23 Januari 2014

Penulis

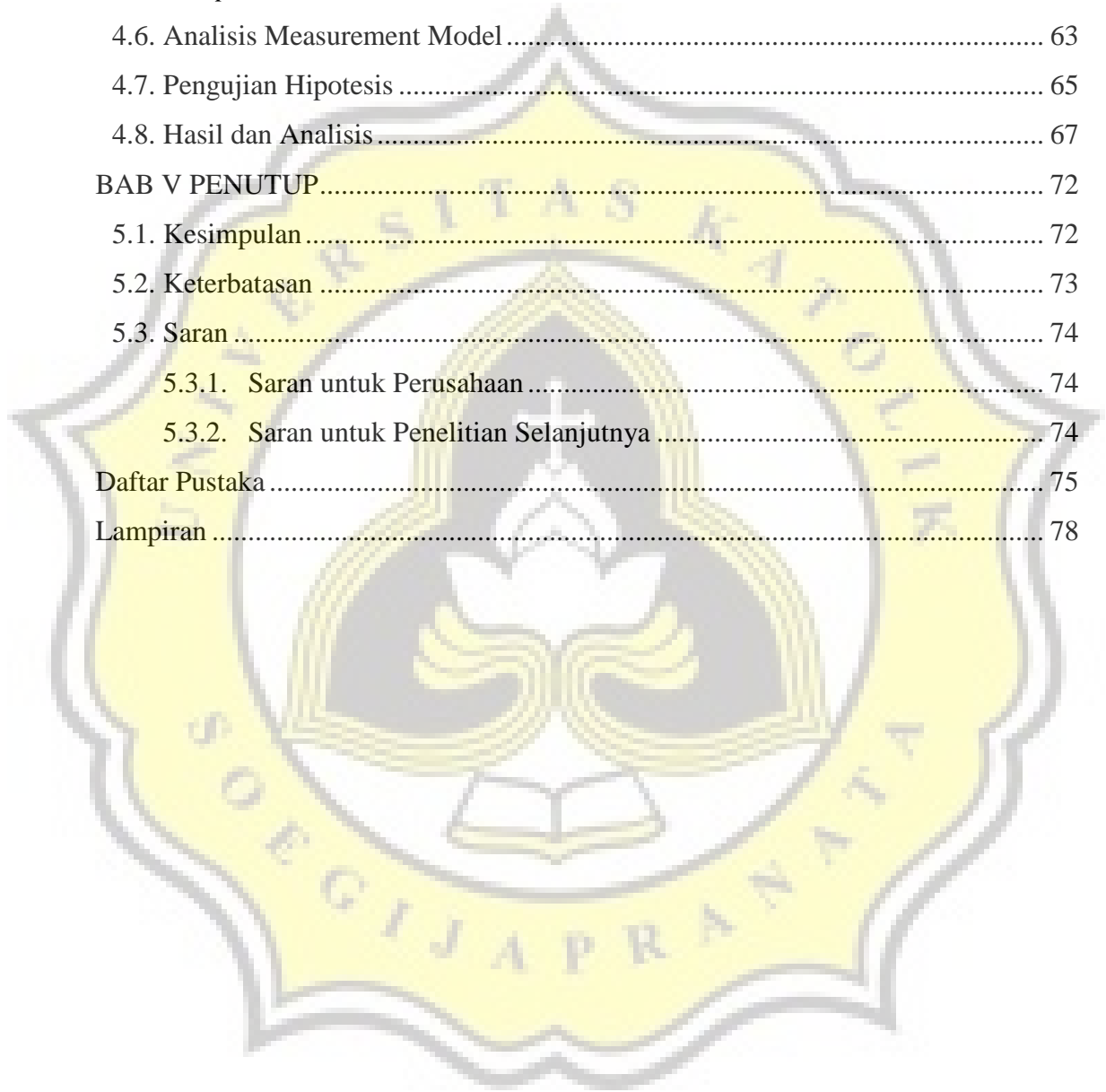
Bella Andriana Setiawan

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel	xii
Abstraksi	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan dan Batasan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Penelitian	9
1.3.2. Manfaat Penelitian	9
1.4. Kerangka Pikir.....	11
1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. <i>Individual Behavior Framework</i>	13
2.1.2. Kinerja Organisasi	15
2.1.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	19
2.1.5. Keadilan Prosedural.....	20
2.1.6. Kualitas Hubungan dengan Atasan.....	22

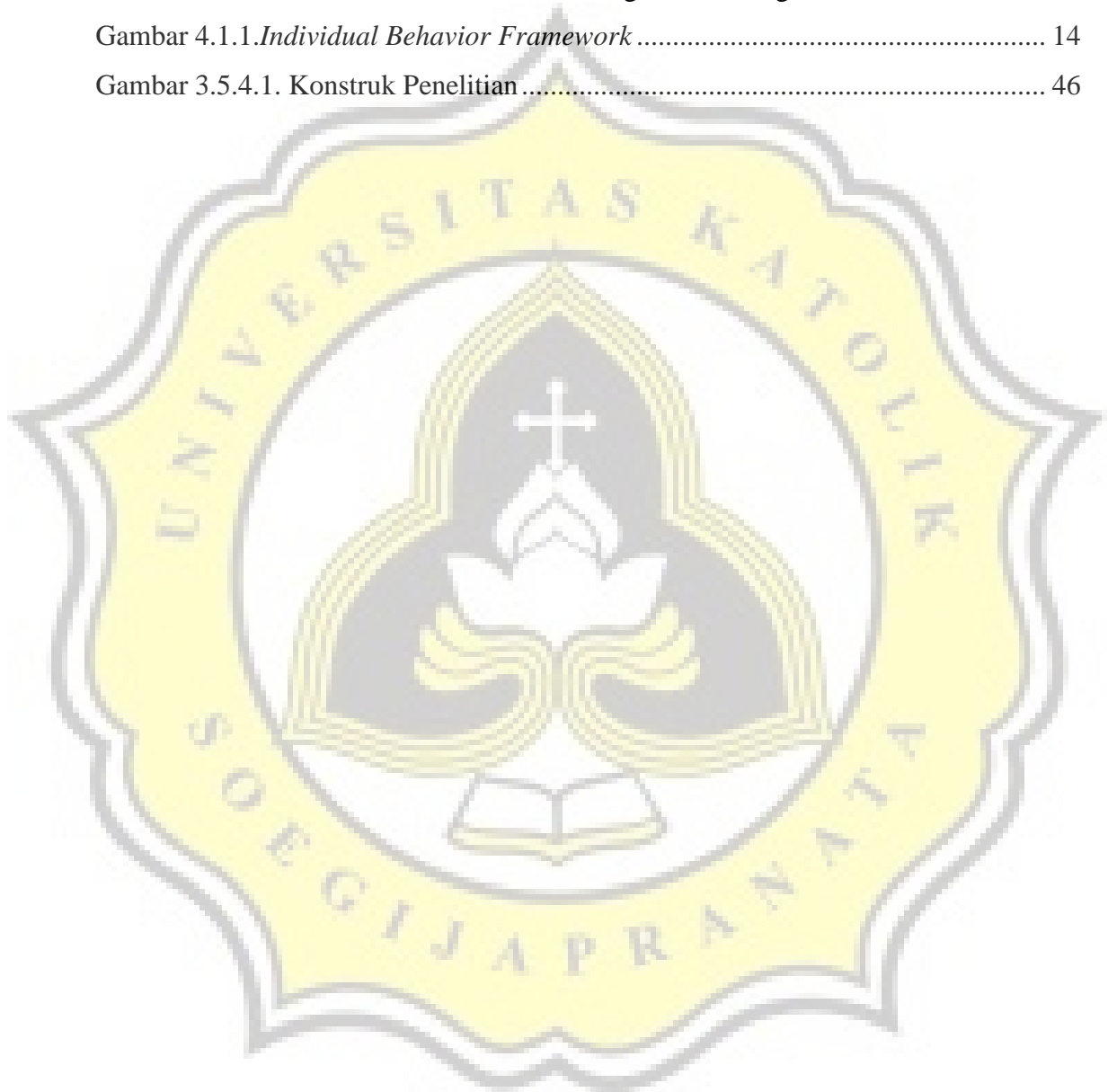
2.1.7. Komitmen Organisasi	23
2.2. Pengembangan dan Perumusan Hipotesis	26
2.2.1. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
2.2.2. Keadilan Prosedural Berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.2.3. Kualitas Hubungan dengan Atasan Berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2.2.4. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	30
2.2.5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Populasi dan Sampel.....	32
3.2. Sumber dan Jenis Data.....	33
3.3. Obyek dan Lokasi Penelitian	33
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.4.1. Variabel Dependen	34
3.4.2. Variabel Independen	35
3.5. Alat Analisis Data.....	37
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.2. Alat Pengumpulan Data	38
3.5.3. Pengujian Alat Pengumpulan Data	38
3.5.4. Uji Hipotesis	39
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Data Responden	47
4.2. Gambaran Umum Responden.....	48
4.3. Hasil Pengujian Alat Pengumpulan Data	50
4.3.1. Hasil Pengujian Validitas.....	50

4.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	59
4.4. Statistik Deskriptif.....	59
4.5. <i>Compare Mean</i>	61
4.6. Analisis Measurement Model.....	63
4.7. Pengujian Hipotesis	65
4.8. Hasil dan Analisis.....	67
BAB V PENUTUP.....	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Keterbatasan	73
5.3. Saran	74
5.3.1. Saran untuk Perusahaan.....	74
5.3.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya	74
Daftar Pustaka	75
Lampiran.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Jumlah Industri Besar dan Sedang di Semarang tahun 2006-2010.....	2
Gambar 4.1.1. <i>Individual Behavior Framework</i>	14
Gambar 3.5.4.1. Konstruk Penelitian.....	46



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.1. Jumlah Perusahaan Manufaktur Berskala Besar di Semarang.....	33
Tabel 4.1.1. Jumlah Responden dalam Penelitian	47
Tabel 4.2.1. Gambaran Umum Responden	48
Tabel 4.3.1.1. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (1)	50
Tabel 4.3.1.2. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (2)	51
Tabel 4.3.1.3. Hasil Pengujian Validitas Keadilan Prosedural (1).....	51
Tabel 4.3.1.4. Hasil Pengujian Validitas Keadilan Prosedural (2).....	52
Tabel 4.3.1.5. Hasil Pengujian Validitas Kualitas Hubungan dengan Atasan (1)	53
Tabel 4.3.1.6. Hasil Pengujian Validitas Kualitas Hubungan dengan Atasan (2)	53
Tabel 4.3.1.7. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.3.1.8. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (1)..	54
Tabel 4.3.1.9. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2)..	55
Tabel 4.3.1.10. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (3)	56
Tabel 4.3.1.11. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (4)	56
Tabel 4.3.1.12. Hasil Pengujian Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (5)	57
Tabel 4.3.1.13. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Organisasi (1)	58
Tabel 4.3.1.14. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Organisasi (2)	58
Tabel 4.3.2.1. Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel 4.4.1. Statistik Deskriptif	60
Tabel 4.5.1. <i>Compare Mean</i>	61
Tabel 4.6.1. <i>Notes for Model</i>	63
Tabel 4.6.2. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	64
Tabel 4.7.1. <i>Regression Weight</i>	66
Tabel 4.7.2. Hasil Uji Hipotesis	66
Tabel 4.8.1. Hasil Uji Beda untuk Lama Bekerja pada Jabatan Terakhir	70

ABSTRAKSI

Penurunan jumlah perusahaan manufaktur berskala besar dan sedang selama lima tahun terakhir di Semarang menunjukkan bahwa perusahaan tidak didukung oleh kinerja organisasi yang memadai. Studi sebelumnya membuktikan bahwa fleksibilitas berperan penting dalam memaksimalkan kinerja organisasi, yang meliputi perilaku *in-role* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah OCB mempengaruhi kinerja organisasi dan faktor apa saja yang mempengaruhi OCB. Objek dari penelitian ini adalah *middle* dan *bottom* manajer pada perusahaan manufaktur berskala besar di Semarang yang berjumlah 106 orang responden. Data diuji dan dianalisis dengan menggunakan *software* SPSS 16 dan AMOS 18.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, keadilan prosedural, dan kualitas hubungan dengan atasan tidak berpengaruh positif terhadap OCB. OCB hanya dipengaruhi positif oleh komitmen organisasi. Sementara itu, OCB juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini berguna bagi perusahaan manufaktur dengan memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja melalui OCB dengan menyediakan fasilitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga individu termotivasi untuk melakukan hal lebih sebagai anggota organisasi.

Keyword : kinerja organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja, keadilan prosedural, kualitas hubungan dengan atasan, komitmen organisasi