

TESIS

**ANALISIS PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI
(*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*)
PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**



OLEH:

**PATRIX HENDRIKUS WEA
NIM : 8112162023 MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

ANALISIS PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen

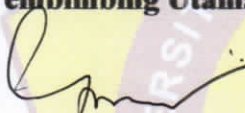
Oleh

Nama : PATRIX HENDRIKUS WEA
NIM : 8112162023 MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,

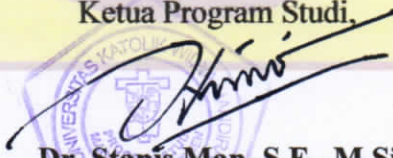
Pembimbing Anggota,


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA


Jon Seya Adrianus, SE, MM

Kupang, November 2019
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


Dr. Stanis Man, S.E., M.Si
NIDN : 0815086422

TESIS

ANALISIS PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : PATRIX HENDRIKUS WEA
NIM : 8112162023 MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 19 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

Ketua,

Sekretaris,


P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA


Jou Sewa Adrianus, SE, MM

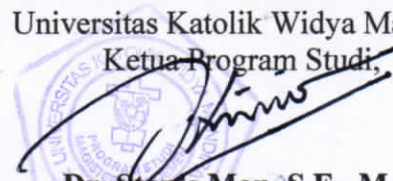
Anggota :

1. Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

2. Anggraeny Paridy, S.E., M.Si

3. P. Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA

Kupang, November 2019
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Katolik Widya Mandira
Ketua Program Studi,


Dr. Stanis Man, S.E., M.Si
NIDN : 0815086422

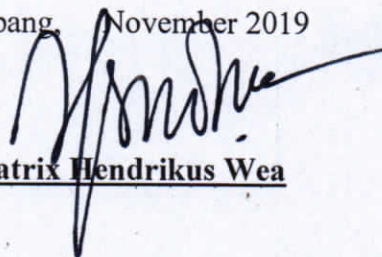
SERTIFIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Patrix Hendrikus Wea
NIM : 8112162023 MM
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Analisis Perilaku Kewargaan Organisasi
(*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai
Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa
Tenggara Timur

menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan dan susun ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau pada Program Studi di Universitas lain. Karya ini adalah milik saya, oleh karena itu pertanggungjawabannya berada sepenuhnya pada diri saya.

Kupang, November 2019



Patrix Hendrikus Wea

MOTTO

“Jikalau kamu tetap dalam firman-Ku, kamu benar-benar adalah murid-Ku dan kamu akan mengetahui kebenaran, dan kebenaran itu akan memerdekakan kamu.”

(Yohanes 8:31-32)

Persembahan

Tesis ini kupersembahkan untuk:

Bapak tercinta Yoseph Djawa Mole (+)

Mama tercinta Yuliana Moi Mole (+)

Mama Maria de Rozari

Istri tersayang, Birgita Philipia Pajo

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan peneliti lewat wawancara awal dan data sekunder di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT, berhubungan dengan faktor-faktor penentu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja. OCB adalah salah satu faktor utama yang menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan yang diartikan sebagai tindakan bebas, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diwajibkan secara formal melalui uraian tugas atau kontrak kerja, dan tidak berakibat langsung pada kompensasi atau penghargaan formal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel-variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap OCB pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT.

Sampel penelitian ini adalah 69 Pegawai Negeri Sipil yang masa kerjanya di bawah 15 tahun. Analisis data yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, menerapkan aplikasi SmartPLS.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel OCB pegawai Kanwil Kemenag NTT dikategorikan cukup baik (60,17%). Kepuasan kerja (75,01%), komitmen organisasi (77,25%), dan kepribadian (78,41%) pegawai Kanwil Kemenag NTT dikategorikan baik. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja (3,375; sig. 0,001 < 0,05), komitmen organisasi (2,577; sig. 0,010 < 0,05), dan kepribadian (6,203; sig. 0,000 < 0,05) berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai Kanwil Kemenag NTT. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa kepuasan kerja, kepribadian, dan komitmen organisasi menyumbang 47,3 % untuk kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,7 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajemen Kanwil Kemenag NTT untuk mempertahankan dan meningkatkan OCB dengan cara memotivasi dan membangun kesadaran pegawai untuk lebih terlibat aktif dan berbuat lebih bagi organisasi. Manajemen meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan membuka kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pegawai dalam pengisian dan promosi jabatan **yang** tersedia. Selain itu, manajemen meningkatkan komitmen afektif pegawai dengan cara menanamkan kesadaran dalam diri pegawai akan visi, misi, dan tugas mulia Kementerian Agama, dan mendorong pegawai untuk terbuka pada hal-hal baru serta mengembangkan diri melalui pendidikan lanjut, pelatihan, kursus, dan seminar.

Kata Kunci: perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian

ABSTRACT

The background of this study was the researcher's findings through interviews and secondary data of the Religious Affairs Office of NTT Province, regarding factors affecting employees' OCB and performance. OCB was one of main factors affecting the whole organizational performance that meant to be independent and willing action done by employees for other parties (partners, group, or organization). It was not a formal obligation by job description or working contract, and will not result in compensation and formal award.

This research aimed to know the effect of job satisfaction, organizational commitment, and personality toward the employees' OCB at the Religious Affairs Office of NTT Province.

The sampel in this study was 69 employees, under 15 years of working experience. The collected data using a questionnaire was analyzed applying descriptive statistic and inferential statistic namely SmartPLS application.

The results of descriptive statistic indicated that the employees' OCB was categorized as good enough (60.17%), while job satisfaction (75.01%), organizational commitment (77.25%), and personality (78,41) was good. The path analysis showed that job satisfaction (3.375; sig. 0.001 < 0.05), organizational commitment (2.577; sig. 0.010 < 0.05), and personality (6.203 sig. 0.000 < 0.05) had a significant effect on employees' OCB at the Religious Affairs Office of NTT Province. The results of determination coefficient (R^2) indicated that job satisfaction, organizational commitment, and personality contributed 47.3% on job satisfaction, while the rest of 52.7% was contributed by other variables excluded in this study.

Based on these results, it is recommended to the management of Religious Affairs Office of NTT Province to maintain and enhance OCB by motivating and building up employees' awareness to actively involve and to do more for the organization. The management arises employees' job satisfaction by providing ample opportunities to employees to fill in the available vacancies and job promotions. Besides, the management enhances the employees' affective organizational commitment by embedding employees' awareness on vision, mission and noble work of Religious Affairs, and to facilitate employees to be open to new issues and develop themselves by joining further education, training, courses and seminars.

Key Words: *organizational citizenship behavior (OCB), job satisfaction, organizational commitment, personality*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus, karena berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulisan hasil penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan hasil penelitian ini merupakan bagian dari penyusunan tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Penulis menyadari bahwa selama mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini telah mendapat bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Pater Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Bapak Jou Sewa Adrianus, S.E, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang telah mendukung penulis mengikuti perkuliahan dan selaku Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan, masukan, dan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Dr. Stanis Man, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan berarti bagi penyempurnaan tesis ini.

4. Pater Dr. Cosmas Fernandez, SVD, MA sebagai pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi dalam proses penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Anggraeny Paridy, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberi masukan, koreksi, dan catatan kritis yang berguna bagi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.
6. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi NTT dan jajarannya yang telah membantu penulis dalam penelitian.
7. Keluarga tercinta atas cinta kasih dan dukungannya.
8. Rekan mahasiswa Magister Manajemen Unika Widya Mandira Kupang Angkatan XXVIII yang telah mendukung baik di masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian tesis ini.
9. Om Teus, Om Saul, Opa Simon, adik Tika, Icha dan Roy, yang telah membantu selama proses perkuliahan dan setiap tahap ujian.
10. Alma Mater tercinta Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang ikut membentuk penulis menjadi seorang Magister Manajemen.

Kupang, November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	15
2.1.1.1 Pengertian OCB.....	15
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB.....	16
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator OCB.....	17
2.1.1.4 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Organisasi	19
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.1.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan OCB .	26
2.1.3 Komitmen Organisasi	28

2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	28
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	29
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	33
2.1.3.4	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB	35
2.1.4	Kepribadian	36
2.1.4.1	Pengertian Kepribadian	36
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepribadian	37
2.1.4.3	Model Penilaian dan Indikator Kepribadian.....	38
2.1.4.4	Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan OCB	41
2.2	Penelitian Terdahulu.....	43
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis.....	45
2.3.1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	45
2.3.2	Rumusan Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.2	Populasi dan Sampel.....	48
3.2.1	Populasi	48
3.2.2	Sampel	48
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	49
3.3.1	Variabel Penelitian	49
3.3.2	Definisi Operasional Variabel	50
3.4	Jenis Data.....	52
3.4.1	Menurut Sifat.....	52
3.4.2	Menurut Sumber	53
3.5	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	53
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.2	Alat Pengumpulan Data.....	54
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.6.1	Uji Validitas.....	55
3.6.2	Uji Reliabilitas	55
3.7	Teknik Analisis Data	56

3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.7.2	Analisis Partial Least Square	57
3.7.2.1	Cara Kerja PLS.....	58
3.7.2.2	Evaluasi Model	59
3.7.2.3	Langkah Langkah Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	62
3.7.3	Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	67
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	67
4.1.2	Visi, Misi, dan Tugas Pokok Kanwil Kemenag NTT.....	68
4.1.3	Karakteristik Responden.....	71
4.1.4	Analisis Statistik Deskriptif.....	73
4.1.5	Analisis Structural Equation Model Partial Least Square	79
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
4.2.1	Penilaian terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pegawai Kanwil Kemenag NTT	92
4.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan OCB Pegawai Kanwil Kemenag NTT	94
4.2.3	Pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi dan OCB Pegawai Kanwil Kemenag NTT	98
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB Pegawai Kanwil Kemenag NTT	104
4.2.5	Pengaruh Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap OCB Pegawai Kanwil Kemenag NTT	108
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	110
5.2	Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN		120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 2. Jawaban Kuesioner <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). 124	
Lampiran 3 Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja	126
Lampiran 4 Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasi.....	128
Lampiran 5 Jawaban Kuesioner Kepribadian	130
Lampiran 6 Hasil Uji Outer Model	132
Lampiran 7 Hasil Uji Inner Model.....	135
Lampiran 8 R Square	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data PNS Kanwil Kemenag NTT Tahun 2018 Menurut Jabatan	2
Tabel 1.2	Data Kehadiran Pembinaan Rohani Katolik Januari-Oktober 2018	5
Tabel 1.3	Pendidikan JFU Bendahara Kanwil Kemenag NTT Tahun 2018	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1	Data Sampel	49
Tabel 3.2	Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
Tabel 3.3	Rentang Nilai Uji Statistik	57
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	72
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel OCB.....	74
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	77
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepribadian	78
Tabel 4.8	Nilai Loading Factor	81
Tabel 4.9	Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE	82
Tabel 4.10	Hubungan Antar Variabel Laten dan Cross Loading.....	83
Tabel 4.11	Nilai Akar Kuadrat AVE.....	84
Tabel 4.12	Koefisien R^2	85
Tabel 4.13	Pengaruh Langsung	88
Tabel 4.14	Pengaruh Tidak Langsung.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	46
Gambar 3.1	Diagram Jalur	63
Gambar 4.1	Hasil Uji Algoritma.....	79
Gambar 4.2	Diagram Jalur <i>Bootstraping</i>	88