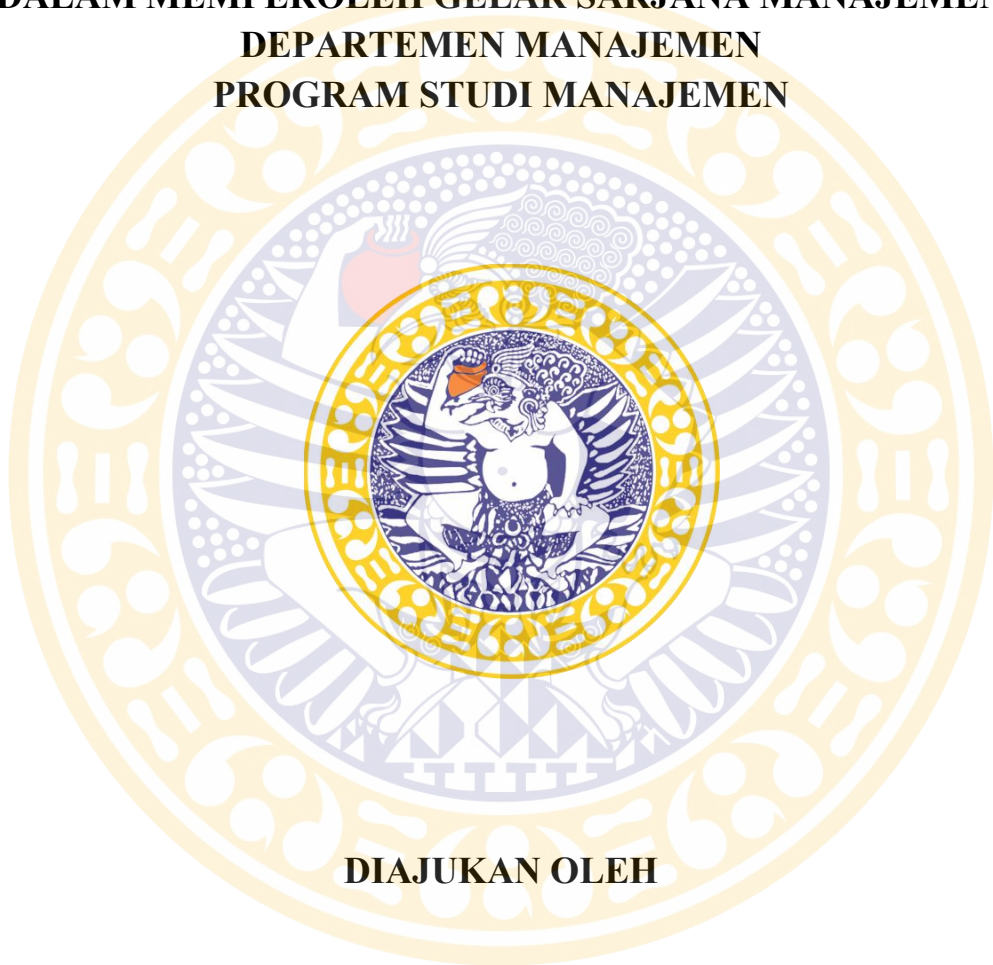


PENGARUH *CLAN CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELINDO III CABANG TANJUNG PERAK DI SURABAYA

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



DIAJUKAN OLEH

**ANIATUL MALA
NIM : 041211231007**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

SKRIPSI

PENGARUH *CLAN CULTURE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELINDO III CABANG TANJUNG PERAK DI SURABAYA

DIAJUKAN OLEH

ANIATUL MALA

NIM : 041211231007

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. Praptini Yulianti, SE., M. Si

TANGGAL *20 Mei 2016*

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. Masmira Kurniawati, SE.,M.SI

TANGGAL *23 Mei 2016*


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Aniatul Mala, 041211231007), menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya. Serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik baik di Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lain sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 20 Mei 2016




Aniatul Mala
NIM. 041211231007

Declaration

(Aniatul Mala, 041211231007), declare that :

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made may name, not a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities / colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the references.
3. This statement is true, if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction that is removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya, 20 Mei 2016



Aniatul Mala
NIM. 041211231007

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Clan Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak di Surabaya”** untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan, doa, nasihat, bimbingan, dan semangat selama proses penusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
2. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen dan Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan waktu, bimbingan, saran, dan pendapat yang membantu penulis
3. Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si. selaku ketua program studi manajemen
4. Noertjahja Moegni, Hj., Dra. Ec., M. Si. selaku dosen wali yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan penulis dari semester awal hingga akhir.

5. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama dosen pengajar program studi manajemen yang telah memberikan ilmu selama empat tahun ini
6. Kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Bapak Kholif dan Ibunda yang kusayangi Ibu Muhayatin yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Serta adik penulis, Mohammad Nizam Az-hari yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi.
7. Manajemen PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak yang bersedia menerima penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan.
8. Teman-teman Manajemen angkatan 2012, terutama Anggerida Raba Bima, Ria Rizki Nathinia, dan Resa Alfian Runiarmeda (dll yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu) yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik saat suka maupun duka selama masa perkuliahan dan penulisan skripsi
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

Penulis memohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sangatlah penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Surabaya, Mei 2016

Penulis

ABSTRAK

Indonesia termasuk salah satu Negara dalam MEA. Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah sebuah perdagangan bebas antar Negara anggota ASEAN. Dampak terciptanya MEA, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari segi eksternal maupun internalnya agar dapat menghadapi tantangan perdagangan bebas yang terjadi saat ini. Perilaku-perilaku yang ditonjolkan di dalam perusahaan saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai peranannya saja akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang timbul karena adanya hubungan timbal balik antara satu pihak dengan pihak lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Organizational Clan Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang melibatkan 60 karyawan tetap PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak di Surabaya. Divisi SDM dan Umum, Nilam, Jamrud, dan Aneka Usaha & Properti yang tidak berada pada tingkatan manajerial dan merupakan divisi yang ada pada PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak berdasarkan metode pengambilan sample sensus. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Clan Culture* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen afektif terbukti memediasi hubungan antara *Clan Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Clan Culture*, Komitmen afektif, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

ABSTRACT

Indonesia is among the countries in the MEA. The ASEAN Economic Community is a free trade among ASEAN member countries. The impact of the creation of the MEA, the company is expected to be able to make changes in terms of external and internal in order to face the challenges of free trade that is going on today. Behaviors that were highlighted in the company at this time is not only appropriate behavior role but is expected to further raise organizational citizenship behavior (OCB). Organizational citizenship behavior (OCB) is an attitude that arises because of the reciprocal relationship between the parties with the more. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational clan culture and organizational citizenship behavior (OCB) on organizational commitment.

Data on this study obtained by observation and questionnaires involving 60 permanent employees PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak in Surabaya. Division of Human Resources and General, Nilam, Jamrud, and Miscellaneous Business & Properties that are not currently on the managerial level and the divisions that exist in PT.Pelindo III Cabang Tanjung Perak by census sampling method. Mechanical testing of the data used in this study is SEM-PLS and Sobel test to test the effects of mediation.

The results show that clan culture influence positively and significantly related to affective commitment and affective commitment influence positively and significantly related to organizational citizenship behavior (OCB). Affective commitment shown to mediate the relationship between clan culture on organizational citizenship behavior (OCB).

keyword : Organizational Culture, Culture Clan, Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iii
DECLARATION.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusn Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penelititan	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Budaya Organisasi	14
2.1.1.1 Definisi Budaya Orgnisasi	14
2.1.1.2 Pembentukan Budaya Organisasi.....	14
2.1.1.3 Tipologi Budaya Organisasi.....	16
2.1.2 Komitmen Organisasional.....	19
2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasional.....	19

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasional	23
2.1.2.3 Definisi Komitmen Afektif	24
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
2.1.3.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	25
2.1.3.2 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	26
2.1.3.3 Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .	29
2.1.3.4 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	31
2.2 Penelitian Sebelumnya	31
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	35
2.3.1 Pengaruh Clan culture Terhadap Komitmen afektif	35
2.3.2 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citienship Behavior (OCB)	36
2.3.3 Pengaruh Clan Culture Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen afektif	37
2.4 Hipotesis dan Kerangka Pemikiran.....	39
2.4.1 Hipotesis	39
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Identifikasi Variabel	41
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3.1 <i>Clan Culture</i>	42
3.3.2 Komitmen Afektif.....	43

3.3.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	45
3.5 Prosedur Penentuan Sampel.....	45
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.7 Pengelolahan dan Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak	51
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak	53
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak.....	54
4.2 Deskripsi Hasil Peneleitian.....	55
4.2.1 Karakteristik Responden	55
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	56
4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	60
4.2.3.1 Deskripsi Variabel <i>Clan Culture</i>	61
4.2.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Afektif.....	64
4.2.3.3 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66
4.3 Pengujian Hipotesis.....	70
4.3.1 Pengujian Inner Model.....	70
4.3.2 Hasil Pengujian Analisis Jalur	71
4.3.2.1 Koefisien Determinasi.....	71
4.3.2.2 Signifikansi dan Arah Pengaruh Antar Variabel.....	72
4.3.2.3 Pengujian Efek Medias	76

4.3.3 Pembahasan Hasil	77
4.3.3.1 Pengaruh <i>Clan culture</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	77
4.3.3.2 Pengaruh <i>Clan culture</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Melalui Komitmen afektif	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

