

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*  
TERHADAP *COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR*:  
PERAN MEDIASI *MORAL LICENSE* DAN MODERASI  
*IDENTITY ORIENTATION***

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
DEPARTEMEN MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH:**

**JESSICA JASMINE PRATIWI SUMARSONO  
NIM: 041611233189**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP  
*COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR*: PERAN MEDIASI *MORAL  
LICENSE* DAN MODERASI *IDENTITY ORIENTATION***

**DIAJUKAN OLEH :**

**JESSICA JASMINE PRATIWI SUMARSONO**

**NIM : 041611233189**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**JOVI SULISTIAWAN, S.E., M.S.M.**

**NIP. 198712022015041002**

**TANGGAL** 20 Januari 2020

**KOORDINATOR PROGRAM STUDI,**



**Dr. MASMIRA KURNIAWATI, SE., M.Si.**

**NIP. 197503232006042001**

**TANGGAL** 23 Januari 2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Jessica Jasmine Pratiwi Sumarsono, 041611233189), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini 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 pada daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian 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 lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 06 Januari 2020



Jessica Jasmine Pratiwi Sumarsono  
NIM: 041611233189

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yesus Kristus atas berkat, rahmat, kasih setia dan perlindungan yang telah diberikan kepada saya selama proses pengerjaan skripsi berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Counterproductive Work Behavior*: Peran Mediasi *Moral License* dan Moderasi *Identity Orientation*” ini. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat akademik untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Selama proses pengerjaan skripsi yang telah dilalui, penulis tentu mendapat banyak dukungan dan pertolongan dari bahanyak pihak. Penulis sangat berterima kasih atas segala bentuk dukungan dari semua orang yang telah terlibat, di antaranya:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CA., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
2. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
3. Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
4. Dr. Tri Siwi Agustina SE., M.Si. selaku Dosen Wali yang telah membantu kelancaran dan memberikan masukan bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
5. Jovi Sulistiawan, SE., M.SM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak sekali waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing dan memberi begitu banyak saran bagi penulis mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi. Terima kasih untuk kesediaannya bersama dengan Phima Ruthia Dwikesumasari, SE., M.SM. untuk tidak hanya menjadi sekedar dosen yang membimbing tapi juga memberikan banyak ilmu bagi penulis.
6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, terutama para dosen yang pernah mengajar dan memberikan ilmunya bagi penulis.
7. Orang tua penulis, Joannes Sumarsono dan Sofia yang tidak pernah lelah mengeluarkan seluruh tenaga, upaya dan cinta kasih guna memberikan yang terbaik bagi penulis hingga saat ini.
8. Saudara-saudara penulis, V. Alexander Ryan Sumarsono, Sinta Gunawan, dan Syallomita Permatasari Sumarsono, yang menghibur penulis melalui setiap candaan dan ejekkannya.
9. Keponakan-keponakan tercinta, Dimitri Alexander dan Yuri Alexander yang selalu menjadi hiburan pagi penulis selama masa penulisan skripsi.
10. Pak Mul, Mbak Ni, dan Mbak Sri, yang berkat pertolongan kecil tak terhingga dan kesiapsiagaannya dalam menolong penulis.
11. Para perwakilan atau narahubung peneliti dari lima perusahaan objek penelitian yang bersedia meluangkan waktunya bagi penulis.
12. Sahabat-sahabat rekan seperjuangan di “Bukan Grup Jualan”, Putu Parama Cinthya Dewi, Ni Made Pratiwi Wiadnyana, Fadila Feny,

Damaresty Andyani, Bagas Dipa Bramasta, dan Rifki Fardian Damanhari yang telah menjadi keluarga, penolong yang sangat berarti selama proses penulisan skripsi, dan tempat mengumpulkan kembali semangat bagi penulis.

13. Sahabat-sahabat penulis di Guppy, Jessica Ratna, Marcella Rusman, Leonardo Gunawan, David Evan, dan Dio Dixon, yang sudah bersama satu sekolah sejak Taman Kanak-Kanak. Sesuai pesan kalian, terima kasih karena sudah membuat Penulis Selalu Oke, dengan semua semangat dan candaan yang sulit diterima manusia biasa.
14. Sahabat-sahabat penulis di “Manis Manja”, Hafizha Alya dan Fadilah Amin, yang sudah bersama sejak semester 1 dan tidak pernah lelah menghadapi penulis.
15. Sahabat-sahabat penulis di “Tante Cina”, Elisa Ekaputri, Michael Elthonadi, Patrick Wijaya, Monika Angelina, yang dipertemukan oleh PKK dan menjadi tempat bercerita apa saja yang tiba-tiba lewat di pikiran dan lucunya akan selalu ditanggapi.
16. Sahabat-sahabat penulis selama masa perkuliahan, Tri Puspita, yang selalu punya caranya sendiri untuk mengapresiasi setiap teman-temannya. Muhammad Pahlevi, yang selalu menghibur penulis dengan selera humornya. Ananda Hassani, yang selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan semua keluh kesah penulis.
17. Sahabat penulis sejak SMA, Valentina Tiffany yang selalu memberikan pandangan tentang realitas dunia dari setiap ceritanya.
18. Rekan-rekan KKN 59 Citarum Harum kelurahan Rancamanyar, “Keluarga Cemara”, Mia, Nadia, Indo, Tam, Putri, Billy, Ayu, Mbak Ayu, dan Mas Ifan. Perjalanan 21 hari bersama manusia-manusia seperti kalian, benar-benar merupakan harta yang berharga.
19. Saudara-saudari seiman penulis di Pelayanan Kerohanian Katolik FEB UNAIR, yang selalu bersedia menjadi rumah setiap kali penulis butuh tempat pulang selama beraktivitas di kampus.
20. Guru-guru yang mengajar penulis selama berada di SMAK St. Louis 1 Surabaya yang tanpa mereka sadari telah membentuk penulis hingga seperti ini, Maam Monic, Bu Yohana, Bu Ika, Bu Retno, Bu Siane, Mr. Deny, Pak Tavip, Bu Wiwid, Bu Murni, Pak Bambang, dan Bu Fera.

Dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena kemampuan penulis yang terbatas, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran guna perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna bagi pembaca.

Surabaya, 6 Januari 2020  
Penulis

## ABSTRAK

Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari sering kali terlibat dalam perilaku yang melampaui tugasnya guna mendukung perusahaan tempatnya berada, baik dalam hubungan interpersonal maupun secara keseluruhan, yaitu *organizational citizenship behavior*. Keterlibatan dalam perilaku ini akan menciptakan lisensi secara moral bagi karyawan tersebut yang nantinya justru dapat digunakan untuk terlibat dalam perilaku yang merugikan perusahaan tempatnya berada, yaitu *counterproductive work behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *counterproductive work behavior* dengan *moral license* sebagai variabel mediasi dan *identity orientation* sebagai variabel moderasi.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 468 orang yang merupakan karyawan dan berasal dari lima perusahaan yang berasal dari berbagai sektor industri dan jenis kepemilikan. Pengujian dalam penelitian dilakukan menggunakan *software* SmartPLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari *organizational citizenship behavior* terhadap *moral license* sedangkan terdapat pengaruh negatif signifikan dari *moral license* terhadap *counterproductive work behavior*. Namun menariknya terdapat pengaruh tidak langsung berupa *complementary mediation* dari *organizational citizenship behavior* terhadap *counterproductive work behavior*. Pengaruh moderasi yang dihasilkan oleh *identity orientation* dalam penelitian juga bervariasi untuk jenis orientasi *relational* dan *collective*.

**Kata kunci:** *organizational citizenship behavior, moral license, counterproductive work behavior, identity orientation, PLS.*

## ABSTRACT

In carrying out their day-to-day work, employees are often involved in behaviors that go beyond their call of duties to support the company where they work, in both interpersonal relationships or as a whole, namely organizational citizenship behavior. Involvement in this behavior will create a moral license for employees which later can be used to engage in behaviors that harm their company, that is counterproductive work behavior. This study aims to analyze the effect of organizational citizenship behavior on counterproductive work behavior with moral license as a mediating variable and identity orientation as a moderating variable.

This study used 468 employees, people who are employees and come from five companies from various industrial sectors and types of ownership as respondents. Hypothesis testing in this study was conducted using SmartPLS 3.

The results showed that there was a significant positive effect of organizational citizenship behavior on moral license while there was a significant negative effect of moral license on counterproductive work behavior. Interestingly, there is an indirect effect in the form of complementary mediation in the relationship of organizational citizenship behavior on counterproductive work behavior. The influence of moderation produced by identity orientation in research also varies for its type, which is relational and collective identity orientation.

***Keyword: organizational citizenship behavior, moral license, counterproductive work behavior, identity orientation, PLS.***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Kesenjangan Penelitian .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Ringkasan Metode Penelitian .....	6
1.5. Sistematika Skripsi .....	6
1.6. Kontribusi Riset .....	7
1.7. Sistematika Skripsi .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	9
2.1.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior-Individual</i> .....	10
2.1.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior-Organizational</i> .....	10
2.1.2. <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	11
2.1.2.1. <i>Counterproductive Work Behavior-Individual</i> ... ..	12
2.1.2.2. <i>Counterproductive Work Behavior-Organizational</i> .....	13
2.1.3. <i>Moral License</i> .....	13
2.1.4. <i>Identity Orientation</i> .....	15
2.2. Penelitian Terdahulu .....	17
2.3. Hubungan antar Variabel .....	17
2.3.1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Moral License</i> .....	17
2.3.2. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Moral License</i> dengan moderasi <i>Identity Orientation</i> .....	19
2.3.4. Pengaruh <i>Moral License</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	22
2.3.4. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> dengan mediasi <i>Moral License</i> .....	23
2.3.5. Pengaruh <i>Moral License</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> dengan moderasi <i>Identity Orientation</i> .....	27



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	29
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
3.3. Model Empiris .....	30
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	30
3.4.1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	30
3.4.1.1. <i>Organizational Citizenship Behavior-Individual</i> .....	31
3.4.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior-Organizational</i> .....	31
3.4.2. <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	32
3.4.2.1. <i>Counterproductive Work Behavior-Individual</i> .....	32
3.4.2.2. <i>Counterproductive Work Behavior-Organizational</i> .....	33
3.4.3. <i>Moral License</i> .....	33
3.4.3. <i>Identity Orientation</i> .....	34
3.4.4. Skala Penelitian .....	35
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	36
3.6. Populasi dan Sampel .....	37
3.7. Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.2. Analisis Model .....	42
4.2.1. Evaluasi <i>outer model</i> .....	42
4.3. Deskripsi Jawaban Responden .....	48
4.3.1. Deskripsi jawaban variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	49
4.3.3. Deskripsi jawaban variabel <i>Moral License</i> .....	50
4.3.3. Deskripsi jawaban variabel <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	51
4.3.4. Deskripsi jawaban variabel <i>Identity Orientation</i> .....	52
4.4. Evaluasi Structural (Inner) Model .....	53
4.4.1. <i>R-Square Model</i> .....	53
4.4.2. Efek <i>f-square</i> .....	54
4.4.3. Relevansi Prediktif <i>Q-square</i> .....	56
4.4.4. Estimasi <i>path coefficient</i> .....	56
4.4.5. Pengujian Hipotesis .....	57
4.5. <i>Multi Group Analysis</i> .....	62
4.6. Pembahasan .....	66
4.6.1. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Moral License</i> .....	66
4.6.2. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Moral License</i> dimoderasi oleh <i>Identity Orientation</i> .....	68
4.6.3. Pengaruh <i>Moral License</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	71

4.6.4. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> melalui <i>Moral License</i> .....	75
4.6.5. Pengaruh <i>Moral License</i> terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> dimoderasi oleh <i>Identity Orientation</i> .....	79
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
5.1. Simpulan .....	83
5.2. Saran .....	84
5.2.1. Saran Bagi Perusahaan .....	84
5.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	85
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu Terkait OCB dan CWB di Asia .....	3
Tabel 2.1. Terminologi CWB .....	12
Tabel 3.1 <i>Sample Size Recommendation in PLS-SEM for a Statistical Power of 80%</i> .....	37
Tabel 3.2 Data Kepegawaian Objek Penelitian .....	37
Tabel 3.3 Jumlah Sampel dari Setiap Perusahaan .....	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pertama .....	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Terakhir .....	45
Tabel 4.3 AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ .....	46
Tabel 4.4 Perbandingan $\sqrt{\text{AVE}}$ dengan Korelasi Antar Variabel .....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.6 Kategori Penilaian .....	49
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	49
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Moral License</i> .....	50
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel <i>Counterproductive Work Behavior</i> .....	51
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel <i>Identity Orientation</i> .....	52
Tabel 4.11 Nilai <i>R-Square</i> .....	53
Tabel 4.12 Nilai <i>f-squares</i> untuk CWB-I .....	54
Tabel 4.13 Nilai <i>f-squares</i> untuk CWB-O .....	54
Tabel 4.14 Nilai <i>f-squares</i> untuk <i>Moral License</i> .....	55
Tabel 4.15 Nilai <i>Q-square</i> .....	56
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i> dan <i>P-value</i> .....	57
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient</i> dan <i>P-value</i> untuk Hipotesis Moderasi .....	59
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effect</i> .....	60
Tabel 4.19 <i>Mediation Analysis Procedure</i> .....	61
Tabel 4.20 <i>Path coefficient</i> pada PLS-MGA .....	63
Tabel 4.21 <i>P-value</i> pada <i>Welch-Satterthwait Test</i> .....	64
Tabel 4.22 Analisis Multigrup .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....	30
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A-1 *Mediation Analysis Procedure* oleh Hair *et al.* (2017)
- Lampiran A-2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran B-1 *Outer Loadings* Tahap Pertama
- Lampiran B-2 *Outer Loadings* Tahap Akhir
- Lampiran B-3 Hasil *Bootstrapping*
- Lampiran B-4 Hasil *Simple Slope Analysis*
- Lampiran B-5 Hasil Uji Turnitin