

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

ABSTRAK..... v

ABSTARCT..... vi

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... xii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiii

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG..... 1

1.2 RUMUSAN MASALAH..... 10

1.3 TUJUAN PENELITIAN..... 11

1.4 MANFAAT PENELITI..... 13

1.5 SISTEMATIKAN ISI PENULISAN..... 13

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Perceived Organizational Support (POS)..... 15

2.1.2 Person-organization fit (P-O fit)..... 18

2.1.3 Leader-member exchange (LMX)..... 21

2.1.4 Supervisor-subordinate similarity..... 24

2.1.5 *Altruistic motivation*..... 27

2.1.6 *Felt Obligation*..... 30

2.1.7 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.7.1 Definisi organizational citizenship behavior..... 32

2.1.7.2 Organizational citizenship behavior toward organization (OCB-O)..... 32

2.1.7.3 Organizational citizenship behavior toward organization (OCB-S)..... 32

2.1.7.4 Dimensi organizational citizenship behavior..... 33

2.2 PENELITIAN TERDAHULU..... 35

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Hubungan antara *felt obligation* dengan *organizational citizenship behavior toward organization (OCB-O)*..... 35

2.3.2 Hubungan antara *felt obligation* dengan *organizational citizenship behavior toward supervisor (OCB-S)*..... 36

2.3.3 Hubungan antara *altruistic concern* dengan *organizational citizenship behavior toward organization (OCB-O)*..... 38

2.3.4 Hubungan antara *altruistic concern* dengan *organizational citizenship behavior toward supervisor (OCB-S)*..... 39

2.3.5	Hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-organization</i> yang dimediasi dengan <i>felt obligation toward organization</i>	41
2.3.6	Hubungan <i>leader-member exchange</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-supervisor</i> yang dimediasi dengan <i>felt obligation toward supervisor</i>	43
2.3.7	Hubungan antara <i>person-organization fit</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-organization</i> yang dimediasi dengan <i>felt obligation toward the organization</i>	44
2.3.8	Hubungan antara <i>supervisor-subordinate similarity</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-supervisor</i> yang dimediasi dengan <i>felt obligation toward the supervisor</i>	47
2.3.9	Hubungan antara <i>person-organization fit</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-organization</i> yang dimediasi dengan <i>altruistic concern for the organization</i>	49
2.3.10	Hubungan antara <i>supervisor-subordinate similarity</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-supervisor</i> yang dimediasi dengan <i>altruistic concern for the supervisor</i>	51
2.3.11	Hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-organization</i> yang dimediasi dengan <i>altruistic concern for the organization</i>	52
2.3.12	Hubungan antara <i>leader-member exchange</i> dengan <i>organizational citizenship behavior-organization</i> yang dimediasi dengan <i>altruistic concern for the organization</i>	53
2.4	HIPOTESIS.....	55
2.5	KERANGKA KONSEPTUAL.....	56

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1	PENDEKATAN PENELITIAN.....	57
3.2	IDENTITAS VARIABEL.....	57
3.2.1	Variabel Independen (Variabel Bebas).....	57
3.2.2	Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	58
3.2.3	Variabel Mediasi (Variabel Intervening).....	58
3.2.4	Variabel Kontrol.....	58
3.3	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	
3.3.1	<i>Perceived organizational support</i> (POS) sebagai Variabel Independen (X_1).....	60
3.3.2	<i>Person-organization fit</i> (P-O fit) sebagai Variabel Independen (X_2).....	60
3.3.3	<i>Leader-member exchange</i> (LMX) sebagai Variabel Independen (X_3).....	61
3.3.4	<i>Supervisory-subordinate similarity</i> sebagai Variabel Independen (X_4).....	63
3.3.5	<i>Felt obligation toward the organization</i> sebagai variabel intervening (Z_1).....	64
3.3.6	<i>Felt obligation toward the supervisor</i> sebagai Variabel Intervening (Z_2).....	65

3.3.7 <i>Altruistic concern for the organization</i> sebagai Variabel Intervening (Z ₃).....	66
3.3.8 <i>Altruistic concern for the supervisor</i> sebagai Variabel Intervening (Z ₄).....	67
3.3.9 <i>Organizational citizenship behavior toward organization</i> sebagai Variabel Dependen (Y ₁).....	67
3.3.10 <i>Organizational citizenship behavior toward supervisor</i> sebagai Variabel Dependen (Y ₂).....	68
3.3.11 <i>Impression Management</i> sebagai Variabel Kontrol.....	70
3.4 PENGUKURAN VARIABEL.....	70
3.5 JENIS DAN SUMBER DATA	
3.5.1 Jenis data.....	71
3.5.2 Sumber data.....	71
3.6 POPULASI DAN SAMPEL	
3.6.1 Populasi.....	72
3.6.2 Sampel.....	72
3.7 TEKNIK ANALISIS DATA.....	74
3.7.1 Evaluasi Outer Model.....	75
3.7.2 Evaluasi Inner Model.....	76
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	77

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian	
4.1.1 Sejarah Singkat PT Dok dan Perkapalan Surabaya (DPS).....	78
4.1.2 Visi dan Misi PT Dok dan Perkapalan Surabaya (DPS).....	78
4.1.2.1 Visi.....	78
4.1.2.2 Misi.....	79
4.1.3 Struktur Organisasi.....	79
4.2 Karakteristik Responden.....	79
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jumlah kuesioner.....	80
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	82
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	83
4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	84
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
4.3 Analisis Model.....	86
4.3.2 Evaluasi Outer Model.....	86
4.3.1.1 Covergent Validity.....	87
4.3.1.2 Discriminant Validity.....	94
4.3.1.3 Composite Reliability.....	96
4.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	97
4.4.1 Deskripsi jawaban variabel <i>Altruistic concern for the organizatio</i>	98

4.4.2 Deskripsi jawaban variabel <i>Altruistic concern for the supervisor</i>	100
4.4.3 Deskripsi jawaban variabel <i>felt obligation toward organization</i>	101
4.4.4 Deskripsi jawaban variabel <i>felt obligation toward supervisor</i>	104
4.4.5 Deskripsi jawaban variabel <i>organizational citizenship behavior – organization</i>	106
4.4.7 Deskripsi jawaban variabel <i>perceived organization support</i>	110
4.4.8 Deskripsi jawaban variabel <i>person-organization fit</i>	111
4.4.9 Deskripsi jawaban variabel <i>leader-member exchange</i>	112
4.4.10 Deskripsi jawaban variabel <i>supervisor-subordinate similarity</i>	115
4.4.11 Deskripsi jawaban variabel kontrol <i>impression management</i>	117
4.5 Evaluasi <i>inner model</i>	118
4.5.1 <i>R-square</i> Model.....	118
4.5.2 Efek <i>f-square</i>	121
4.5.3 Relevansi prediktif <i>Q-square</i>	125
4.5.4 Estimasi <i>path coefficient</i>	126
4.5.5 Pengujian Hipotesis.....	127
4.5.5.1 Pengujian hipotesis mediasi.....	129
4.6 Pembahasan	
4.6.1 Pengaruh <i>felt obligation toward organization</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – organization</i>	134
4.6.2 Pengaruh <i>felt obligation toward supervisor</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – supervisor</i>	136
4.6.3 Pengaruh <i>altruistic concern for the organization</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – organization</i>	137
4.6.4 Pengaruh <i>altruistic concern for the supervisor</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – supervisor</i>	139
4.6.5 Pengaruh <i>perceived organization support</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior - organization</i> dimediasi oleh <i>felt obligation toward organization</i>	140
4.6.6 Pengaruh <i>leader-member exchange</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior - supervisor</i> dimediasi oleh <i>felt obligation toward supervisor</i>	143
4.6.7 Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – organization</i> dimediasi oleh <i>felt obligation toward organization</i>	145

4.6.8 Pengaruh <i>supervisor-subordinate similarity</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – supervisor</i> dimediasi oleh <i>felt obligation toward supervisor</i>	147
4.6.9 Pengaruh <i>person-organization fit</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dimediasi oleh <i>altruistic concern for the organization</i>	150
4.6.10 Pengaruh <i>supervisor-subordinate similarity</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – supervisor</i> dimediasi oleh <i>altruistic concern for the supervisor</i>	152
4.6.11 Pengaruh <i>perceived organization support</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior – organization</i> dimediasi oleh <i>altruistic concern for the organization</i>	156

4.6.12 Pengaruh *leader-member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior – supervisor* dimediasi oleh *altruistic concern for the supervisor*..... 157

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan..... 160

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Manajemen Perusahaan..... 161

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya..... 163

5.2.3 Keterbatasan Penelitian..... 164

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Sample Size Recommendation Statistical Analyses for Multiple Regression Model</i>	74
Tabel 4.1 Klasifikasi Jumlah Kuesioner.....	80
Tabel 4.2 Rincian kuesioner yang dibagikan pada tiap bagian.....	81
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	82
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	84
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pertama.....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kedua.....	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Ketiga.....	90
Tabel 4.10 AVE dan \sqrt{AVE}	94
Tabel 4.11 Perbandingan \sqrt{AVE} dengan Konstruk Lainnya.....	95
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4.13 Kategori Penelitian.....	98
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel <i>Altruistic Concern for The Organization</i>	98
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel <i>Altruistic Concern for The Supervisor</i>	100
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel <i>felt obligation toward organization</i>	102
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel <i>felt obligation toward supervisor</i>	104
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel <i>organization citizenship behavior- organization</i>	106
Tabel 4.19 Deskripsi Variabel <i>organization citizenship behavior – supervisor</i>	108
Tabel 4.20 Deskripsi Variabel <i>perceived organization support</i>	110
Tabel 4.21 Deskripsi Variabel <i>person-organization fit</i>	111
Tabel 4.22 Kategori Penelitian <i>leader-member exchange</i>	113
Tabel 4.23 Deskripsi Variabel <i>Leader-member exchange</i>	114
Tabel 4.24 Kategori Penelitian <i>supervisor-subordinate similarity</i>	115
Tabel 4.25 Deskripsi Variabel <i>supervisor-subordinate similarity</i>	116
Tabel 4.26 Deskripsi Variabel Kontrol <i>impression management</i>	117
Tabel 4.27 Nilai <i>R-square</i>	118
Tabel 4.28 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>altruistic concern fot the organization</i>	121
Tabel 4.29 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>altruistic concern for the supervisor</i>	122
Tabel 4.30 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>felt obligation toward organization</i>	122
Tabel 4.31 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>felt obligation toward supervisor</i>	123
Tabel 4.32 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>organizational citizenship behavior – organization</i>	123
Tabel 4.33 Nilai <i>f-square</i> untuk <i>organizational citizenship behavior – supervisor</i>	124
Tabel 4.34 Nilai <i>Q-square</i>	126
Tabel 4.35 <i>Path coefficient</i> dan <i>P-value</i>	127
Tabel 4.36 <i>Specific indirect effect</i>	129
Tabel 4.37 <i>Path coefficient</i> dan <i>p-value</i> untuk Hipotesis Mediasi.....	130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A-1: Struktur Organisasi PT Dok dan Perkapalan Surabaya (DPS)

Lampiran A-2: Kuesioner untuk staff

Lampiran A-3: Kuesioner untuk manajer

Lampiran B-1: Hasil Outer Loading awal

Lampiran B-2: Hasil Outer Loading terakhir

Lampiran B-3: Hasil Uji Turnitin