



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PRILAKU KEWARGANEGARAAN  
ORGANISASI PADA KARYAWAN LAPAN  
(LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL)  
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Sopia Arni  
1302015180

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN LAPAN (LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL) JAKARTA TIMUR**


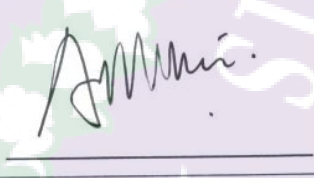
**NAMA** : **SOPIA ARNI**

**NIM** : **1302015180**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN SDM**

**TAHUN AKADEMIK** : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., MM	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN LAPAN (LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL) JAKARTA TIMUR**

Sopia Arni  
1302015180

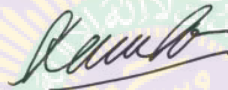
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 25 Agustus 2018

#### **Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota :



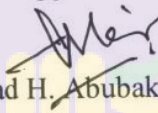
(Drs. Komara, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M)

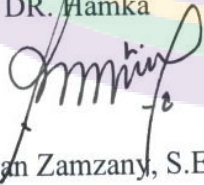
Anggota :



(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. Hamka



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,  
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sophia Arni  
NIM : 1302015180  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN LAPAN (LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL) JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 10 Agustus 2018  
Yang Menyatakan:



(Sophia Arni)

## ABSTRAKSI

**Sopia Arni (1302015180)**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN LAPAN (LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL) JAKARTA TIMUR**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.*

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Prilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAPAN (Lembaga Penelitian dan Antariksa Nasional) Jakarta Timur, yang berjumlah 96 orang dengan hasil riil atau jumlah responden yang dapat mengisi kuesioner adalah sebanyak 85 orang dikarnakan 11 orang lainnya sedang melaksanakan dinas diluar kota. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 85 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji

simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Prilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 39,74 dengan standar deviasi sebesar 4,721. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 3,90 dengan standar deviasi sebesar 0,527. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 42,51 dengan standar deviasi sebesar 3,554.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu  $\hat{Y} = 1.555 - 0,026 X_1 + 0,087 X_2$ . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,594 artinya variabel independen Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mampu mempengaruhi variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,529 < 1,988$ , tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$  maka Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $11,143 > 1,987$ , tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar  $62,576 > F_{0.05} (2:83) = 3,11$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Prilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) sebesar 0,776 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Prilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) sebesar 0,769 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ )  $R = 0,777$  berarti kedua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat (berada pada interval 0,60- 0,799) dan positif terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.



## **ABSTRACT**

**Sopia Arni (130201518)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE LAPAN (LEMBAGA PENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL) JAKARTA TIMUR***

*Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2018. Jakarta.*

*Keyword : Organizational Culture, Work Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior.*

*This study aims to determine the influence between Organizational Culture and on Organizational Citizenship Behavior.*

*In this research used survey method. The variables used are Organizational Culture and Work Satisfaction as independent variable and Organizational Citizenship Behavior variable as dependent variable. The population in this study were all employees of LAPAN (Lembaga Penelitian dan Antariksa Nasional) Jakarta Timur, which amounted to 90 people people with real results or the number of respondents who can fill out the questionnaire is as many as 85 people because 11 other people are carrying out service outside the city. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scale. The technique of processing and data analysis used is descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, partial test of hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) Partial correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient.*

*Descriptive Statistics Analysis Result is Organizational Citizenship Behavior variable (Y) found the average result (mean) of 39,74 with standard deviation of 4,721. Organizational Culture Variable (X1) found average results (mean) of 3,90 with a standard deviation of 0,527. Variable Work Satisfaction (X2) found the average result (mean) of 42,51 with a standard deviation of 3,554.*

*The result of multiple linear regression model is  $Y = \hat{Y} = 1.555 - 0,026 X_1 + 0,087 X_2$ . The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, no autocorrelation so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic.*

*Adjusted  $R^2$  value is 0,594, that means that independent variables Organizational Culture and Work Satisfaction is able to influence Organizational Citizenship Behavior dependent variable is 59,4% while the rest of 40,6% influenced by other variables not examined in this study.*

*Result of statistic test of t variable that is Organizational Culture ( $X_1$ ) shows tcount equal to  $-2,529 < 1,988$ , level of significance  $0,013 < 0,05$  then Organizational Culture partially have significant negative effect to Organizational Citizenship Behavior. Furthermore, the value of thitung variable that is Work Satisfaction ( $X_2$ ) shows tcount of  $11,143 > 1,987$ , significance level  $0,000 < 0,05$  then Work Satisfaction partially have a significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior.*

*The result of F test shows F count equal to  $62,576 > F_{0.05} (2:83) = 3,11$  with significance level  $0,000 < 0,05$ , it can be interpreted that Organizational Culture and Work Satisfaction simultaneously or together have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior.*

*The value of partial correlation coefficient of Organizational Culture variable ( $X_1$ ) and Organizational Citizenship Behavior variable (Y) is 0,776 with significance level equal to  $0,000 < 0,05$ , hence can be said there is a low positive relationship and significant relation. The coefficient of partial correlation coefficient of Work Satisfaction ( $X_2$ ) and Organizational Citizenship Behavior (Y)*

variable is 0,769 with significance level  $0.000 < 0,05$ , it can be said that there is a positive relationship is strong and significant.

Multiple correlation coefficient analysis known that the value of multiple correlation coefficient (R) of 0,777, it can be said that the correlation coefficient between Organizational Culture and Work Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior (is in the coefficient interval of 0,60- 0,799). means the relationship between variables is strong.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah Robbil'alamin*, penulis panjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Ande dan Om serta saudara yang selalu memberikan dukungan moril dan fasilitas lain yang diperlukan penulis.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Karyawan LAPAN (Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional) Jakarta Timur”**.

Laporan hasil proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan mata kuliah skripsi. Dalam penyusunan laporan hasil magang ini penulis banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan

Masukan yang serta pengalaman yang berarti. Oleh karna itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.

5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada keluarga besar nenek Zaiyar kak Ar, kak Eva , dede, firman , aris, adam, dinda, dea serta keponakan-keponakan yang sholeh shalihah yang menjadi semangat saya belajar.
10. Keluarga Besar LAPAN (Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional) Jakarta Timur yang memberikan saya kesempatan untuk meneliti terutama untuk Bapak Indra Yudha, SE selaku analisis kepegawaian pertama pada Sub. Bagian SDM dan tata usaha bagian administrasi LAPAN, yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi dan mendapatkan informasi terkait data yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat terbaik Carlo, Safira, Sera, Qoqom, isna dan Mbak ai yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis serta teman-teman kampus program studi manajemen dan akuntansi kelas intensif dan reguler S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA angkatan 2013 dan 2014 yang selalu membantu mendukung dan menemani penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini
12. Teman-teman yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu saya mengerjakan skripsi ini sera, doni, shilla, arlin, Mpii, Ipada dan satrio terimakasih banyak.

13. Rekan kerja Uniqlo yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu kalian adalah orang-orang yang sudah membuat perubahan besar dalam diri saya.
14. Teman-teman IMM FEB Uhamka semoga lelah kita menjadi Lillah.
15. Karib dan Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa laporan hasil magang ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima berbagai masukan, saran, dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan laporan hasil magang ini.

Besar harapan penulis semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan juga khususnya bagi penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Agustus 2018

Penulis



(Sophia Arni)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI/INTISARI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	5
1.2.3 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Telaah Pustaka .....	19
2.2.1 Budaya Organisasi .....	19

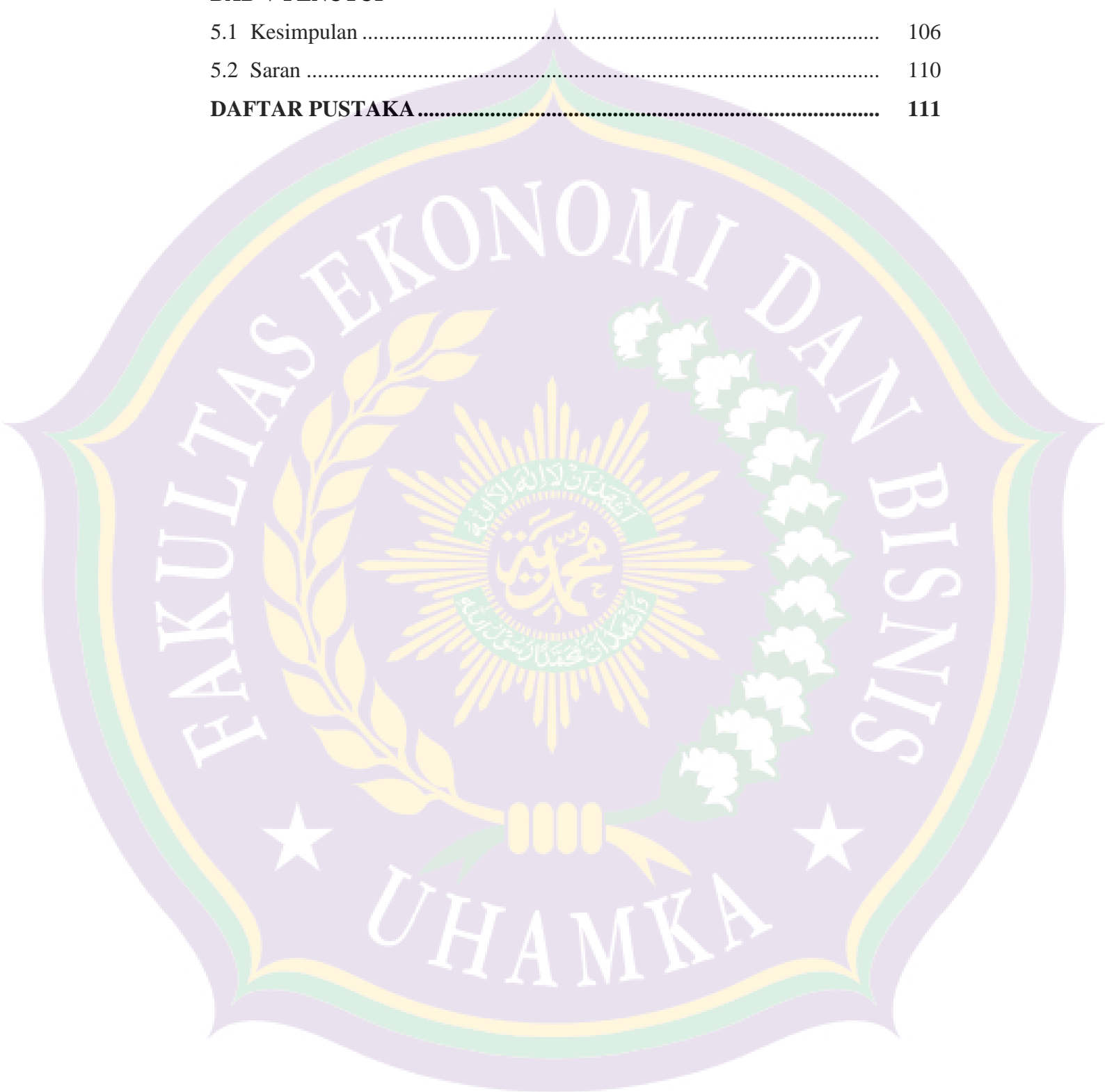
2.2.1.1	<i>Pengertian Budaya Organisasi</i> .....	19
2.2.1.2	<i>Ciri-Ciri Budaya Organisasi</i> .....	21
2.2.1.3	<i>Fungsi Budaya Organisasi</i> .....	22
2.2.1.4	<i>Manfaat Budaya Organisasi</i> .....	22
2.2.2	<i>Kepuasan Kerja</i> .....	23
2.2.2.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i> .....	23
2.2.2.2	<i>Dampak Pekerja Tidak Puas dan Pekerja yang Puas Terhadap Tempat Kerja</i> .....	24
2.2.2.3	<i>Teori Kepuasan Kerja</i> .....	25
2.2.2.4	<i>Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja</i> .....	26
2.2.3	<i>Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	28
2.2.3.1	<i>Pengertian Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	28
2.2.3.2	<i>Dimensi Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	29
2.2.3.2	<i>Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	32
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	33
2.3.1	<i>Hubungan Budaya Organisasi dengan Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	33
2.3.2	<i>Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prilaku Kewarganegaraan Organisasi</i> .....	33
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	34
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metodelogi Penelitian</i> .....	37
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i> .....	37
3.2.1	<i>Tabel Operasi Variabel</i> .....	38
3.3	<i>Populasi dan Sampel Penelitian</i> .....	39
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	39
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	40



3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	42
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	42
3.5.2.1 Uji Validitas .....	42
3.5.2.2 Uji Reabilitas .....	43
3.5.3 Analisis Statis Deskriptif.....	44
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.5.6 Uji Hipotesis .....	50
3.5.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	52
3.5.8 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Obyek penelitian .....	54
4.1.1 Lokasi Penelitian .....	54
4.1.2 Profil Perusahaan.....	54
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	56
4.1.4 Struktur Organisasi Lapan Jakarta Timur.....	57
4.2 Pengolahan Data.....	65
4.2.1 Karakteristik Responden .....	65
4.2.2 Uji Kualitas Data .....	67
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	71
4.2.3.1 Analisis per Variabel.....	72
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	95
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	99
4.2.5.1 Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	100
4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	102
4.3 Uji Hipotesis .....	102
4.4 Pembahasan Penelitian .....	104

**BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	106
5.2 Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu.....	13
2.	Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen .....	39
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	43
4.	Kriteria Persentase Skor Jawaban Responden.....	46
5.	Pengambilan Keputusan ada Tidaknya Autokorelasi.....	50
6.	Interpestasi KoefisienKkorelasi .....	54
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
10.	Uji Validitas Budaya Organisasi .....	68
11.	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	69
12.	Uji Validitas Prilaku Kewarganegaraan Organisasi .....	69
13.	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
14.	Hasil Statistik Deskriptif .....	71
15.	pimpinan mendorong saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.....	72
16.	saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan. ....	72
17.	Pimpinan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.....	73
18.	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti ..	74
19.	perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.....	74

20.	saya bekerja untuk hasil yang optimal .....	75
21.	pimpinan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan yang ada.....	75
22.	saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	76
23.	karyawan menyelesaikan permasalahan bersama-sama.....	77
24.	karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja .....	77
25.	Indikator Budaya Organisasi .....	78
26.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki.....	80
27.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya.....	80
28.	Saya merasa puas dengan beban kerja yang dilimpahkan kepada saya .....	81
29.	Saya menerima gaji sesuai beban kerja yang saya kerjakan.	81
30.	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan diluar gaji pokok.....	82
31.	Komunikasi antara dan bawahan terjalin dengan baik .....	83
32.	Atasan mampu menagambil keputusan dengan baik .....	83
33.	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik .....	84
34.	Bila saya membutuhkan bantuan rekan kerja selalu memberikan bantuan .....	84
35.	Setiap karyawan selalu menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja.....	85
36.	Indikator kepuasan kerja .....	85
37.	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.....	86
38.	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk..	87

39.	Saya merasa puas jika pekerjaan saya selesai tepat waktu .....	88
40.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab .....	89
41.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.....	90
42.	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan dan kebijakan perusahaan .....	90
43.	Saya mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya .....	91
44.	Saya selalu berdiskusi menyelesaikan masalah yang dihadapi teman sekerja .....	92
45.	Saya rutin mengerjakan kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan .....	92
46.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi perusahaan	93
47.	Indikator Prilaku Kewarganegaraan Organisasi .....	93
48.	Hasil Uji Normalitas.....	96
49.	Hasil Uji Autokorelasi .....	98
50.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	99
51.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda .....	101
52.	Hasil Koefisien Determinasi .....	101
53.	Hasil Uji Statistik t .....	103
54.	Hasil Uji F .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	35
2.	Struktur Organisasi LAPAN .....	57
3.	Jabatan Dalam Tunjangan Kerja .....	65
4.	Grafik Normalitas P-P Plot .....	95
5.	Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	97

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/25
2.	Output Data SPSS .....	6/25
3.	Tabel r (df = 1-90).....	15/25
4.	Tabel t (df =81-100) .....	16/25
5.	Tabel f (80-100) .....	17/25
6.	Tabel Durbin Watson (65-100) .....	18/25
7.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	19/25
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	20/25
9.	Surat Permohonan Riset .....	21/25
10.	Surat Tugas.....	22/25
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	23/25
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	24/25
13.	Daftar Riwayat Hidup .....	25/25

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai setral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Muh Yani, 2012: 4).

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku SDM yang ada dalam organisasi. Setiap SDM memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Setiap SDM dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan organisasi atau perusahaan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat terwujud dan tercapai.

Adanya Prilaku Kewarganegaraan Organisasi atau lebih sering di sebut OCB (*organizational citizenship behavior*) dalam sebuah perusahaan atau



organisasi tak terkecuali pada lembaga non kementerian LAPAN (lembaga penerbangan dan antariksa nasional) Jakarta Timur diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Prilaku Kewarganegaraan Organisasi dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Bukan hanya organisasi bisnis lembaga non kementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintah dibidang penelitian dan pengembangan kedirgantaraan dan pemanfaatannya dan seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Artinya disiplin kerja, partisipasi, dan komunikasi karyawan terhadap organisasi atau instansi dapat menentukan tinggi rendahnya Prilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan (Yuni Kurniati, 2014: 8).

Budaya organisasi sangat diperlukan dalam setiap perusahaan yang perlu selalu di kembangkan dan di sesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi yang di lakukan terlebih dahulu melalui pengubah pola pikir SDM di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak mengacu pada ras, etnis, dan latar belakang individu. Melainkan budaya dalam sebuah organisasi, seperti sikap dan prilaku SDM dalam mencapai visi dan misinya. Jadi sikap dan prilaku dalam perusahaan atau organisasi adalah pencerminan dari anggapan anggapan, nilai-nilai dan norma-norma yang ada diperusahaan dimana SDM tersebut bekerja.

Di Indonesia saat ini, sulit untuk memiliki pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas serta kemampuan kerja yang tinggi terhadap instansi. Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra roll*. Budaya organisasi memilikitujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik seperti gotong royong, kebersamaan, dan saling terbuka satu sama lain akan menjadi kendala atau permasalahan dalam budaya organisasi (Oemar, 2013).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang membuat seseorang menjadi merasa senang atas apa yang dikerjakan. kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya terhadap organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Jadi kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari beberapa faktor misalnya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Karyawan LAPAN (Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional) Jakarta Timur”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan budaya organisasi karyawan di LAPAN Jakarta Timur?
2. Bagaimanakah kondisi kepuasan kerja karyawan di LAPAN Jakarta Timur?
3. Bagaimanakah prilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di LAPAN Jakarta Timur?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan di LAPAN Jakarta Timur?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prilaku kewargaan organisasi pada karyawan di LAPAN Jakarta Timur?
6. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di LAPAN Jakarta Timur?

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Prilaku Kewarganegaraan Organisasi pada suatu perusahaan, sehingga penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Batasan responden

Responden dari penelitian ini dibatasi pada karyawan LAPAN Jakarta Timur

2. Batasan variabel

Penelitian hanya akan membahas mengenai pengaruh Budaya Organisasi sebagai variabel  $X_1$  dan Kepuasan Kerja sebagai variabel  $X_2$  terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai variabel  $Y$  pada karyawan LAPAN Jakarta Timur .

### 1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas identifikasi masalah dan pembatasan

masalah tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimanakah pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi pada karyawan LAPAN Jakarta Timur?”.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan LAPAN Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan LAPAN Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan LAPAN Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan LAPAN Jakarta Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan LAPAN Jakarta Timur.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan LAPAN Jakarta Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, serta memberikan pengalaman bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, sehingga dapat meningkatkan pemahaman penulis mengenai konsep yang diteliti dan bisa dimanfaatkan dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai pemecahan masalah yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan dan peningkatan yang diperlukan untuk menunjang kelancaran kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dalam hubungannya dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Prilaku Kewarganegaraan Organisasi.

3. Bagi dunia akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan referensi mahasiswa dan akademik untuk dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta informasi mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja serta Prilaku Kewarganegaraan Organisasi di perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Yani. M (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media Jakarta.
- Kurnianti Yuni (2014) *Organizational Citizenship Behavior*, Ui Press Jakarta.
- Oemar (2013) *Manajemen Organisasi*, Pt. Bumi Aksara Yogyakarta.
- Wibowo Arif (2014) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS. Yogyakarta.*
- Hamza, Akhmad Nizam Er (2015) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang.*
- Syahrizal Siregar & Prasetio, Arif Partono (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.*
- Fitriana, dkk (2013) *Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship behavior perawat Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.*

Bharata, Zunaidah dan Yuliansyah Diah (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.*

Pravitasari, Niken Ratna (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenshi Behavior Pada Karyawan Kontrak PT. AST*

Tarek A. El Badawy ,Juana Cecilia Trujillo-Reyes & Mariam M. Magdy (2017)

*The Influence of Demographics on Organizational Culture, Organization Behavior of Citizenship and Job Satisfaction . Online Published: January 27, 2017.*

Mohanty Jagannath (2012) *influence of organization culture on organization citizenship behavior. Online Published: January 10, 2016.*

Robbin, Coulter (2012) *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.

Schein (2013) *Organizational Culture and Leadership*, Maemillan Publish Company, NewYork.

Latnans (2014) *Organization*, 7<sup>th</sup> Edition, USA.

Robbin (2012) *Budaya Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Susanto (2014) *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.

Robbin , jugde (2015) *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta



Veithzal Rivai (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Press, Jakarta.

Johns (2013) *Law Of Leadership*, 3<sup>th</sup> Edition, USA Holt, Rinehat and Winston, New York.

Organ (2017) *Organizational Citizenshi Behavior*, 4<sup>th</sup> Edition, USA, New York.

William dan anderson (2014) *Organizational Citizenshi Behavior*, 2<sup>th</sup> Edition, Pretice Hall Internasional.

Marshall (2012) *Organizational Citizenshi Behavior*, Salemba Empat, Bandung.

Graham (2012) *Organizational Citizenshi Behavior*, Rajawali Press, Yogyakarta.

Budihardjo (2014) *Knowledge Management*, Rajawali Press, Yogyakarta.

Organ dan sloat (2014) *Management Internasional*, Salemba Empat, Bandung.

Sulistyowati Firi Eka, Yuwono Susatyo (2014) *Hubungan Antara Budaya Organisasi dan OCB pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*.

Ningtyas syifa (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB Pegawai Dinas Cimahi Bandung*.

Keitner, Kininci (2014) *Organizational Behavior*, 3<sup>th</sup> Edition, Pretice Hall Internasional.

Nanang Martono (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Bandung.

Biru, Sera Tunjung (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Luar Negri RI*.

Danang Sunyoto (2012) *Metode Penelitian Ekonomi Untuk Ekonomi*". Yogyakarta : CAPS.

Dewi Hanggraeni (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian dan Pengembangan: Research and Development : Untuk Bidang : Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_ (2016) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_ (2017) *Statis PPN dan Statis PPNPN karyawan Lapan Pusat Teknologi dan Data Pengindraan Jauh*, Jakarta

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.