

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat limpahan rahmat-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir S2 (Tesis) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Justice Climate* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Mediasi”. Karya ilmiah ini disusun sebagai syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan subjek penelitian karyawan di Candisari Grup. Penulis merasa bahwa memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta *Organizational Citizenship Behavior* memiliki relevansi yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik dan *Organizational Citizenship Behavior* yang positif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan Candisari Grup dalam mencapai tujuan strategisnya.

Setelah penelitian ini dilakukan, penulis berharap hasil temuan dapat memberikan masukan berharga bagi pengelola dan pimpinan Candisari Grup dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung peningkatan komitmen Candisari Grup, *Justice Climate*, dan *Perceived Organizational Support* yang dirasakan, serta mendorong *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih aktif dan positif.

Penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan dalam setiap langkah penulis.
2. Bapak Dr. Sulis Rptiono, SE., MM, selaku dosen pembimbing tesis, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan baik.
3. Pimpinan dan seluruh staf Candisari Grup yang telah berkenan untuk menjadi subjek penelitian dan memberikan data serta informasi yang diperlukan.

4. Semua responden yang telah berpartisipasi dengan sukarela dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Kontribusi mereka sangat berarti dalam keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangan ilmiah yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen organisasi di masa yang akan datang.

Kebumen, Juni 2024

Penulis,



Lusiyanto

MOTTO

"Jadikan setiap hari sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh"

"Bersyukurlah atas setiap hal baik dalam hidup, meski kecil sekalipun"

*"Jangan pernah berhenti berusaha, karena setiap langkah membawa kita lebih dekat
pada tujuan"*



PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, persembahkan ini kupersembahkan kepada:

Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan hidupku.

Keluarga tercinta, yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan pengertian dalam setiap fase pendidikan dan pencapaianku.

Bapak Dr. Sulis Riptiono, S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing yang penuh kesabaran, bimbingan, serta arahan yang berharga dalam menuntun penulisan tesis ini.

Rekan-rekan sesama peneliti dan responden, atas kesediaannya berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa dukungan kalian, tesis ini tidak akan terwujud.

Candisari Grup dan seluruh anggotanya, yang telah memberikan data dan informasi penting serta dukungan selama penelitian berlangsung.

Semoga hasil dari tesis ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang yang bersangkutan.

Terima kasih atas semua dukungan dan doa restu yang telah diberikan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, *Justice Climate*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini sebanyak 186 responden yang akan diobservasi. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena populasi Candisari grup relatif kecil atau sedikit. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software smart PLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-*analisis* dalam sekali pengujian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Justice Climate* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, Komitmen Organisasi juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator yang memfasilitasi hubungan ini. Sementara itu, *Perceived Organizational Support* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku tambahan yang bermanfaat bagi organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana faktor-faktor lingkungan organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan melalui mekanisme OCB. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya mempertahankan iklim keadilan, meningkatkan komitmen organisasional, dan memperkuat persepsi dukungan organisasional untuk mempromosikan kinerja yang optimal di tempat kerja.

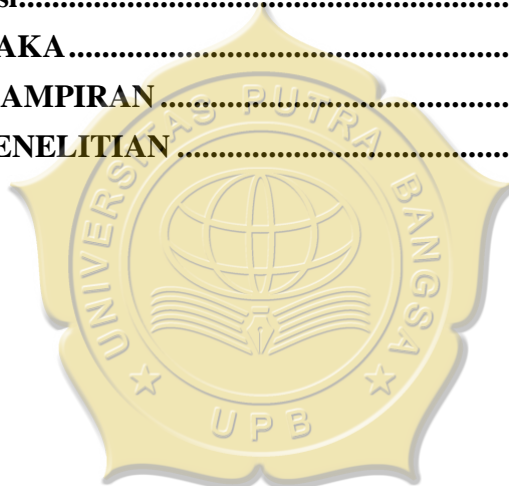
Kata kunci: Komitmen Organisasi, *Justice Climate*, *Perceived Organizational Support*, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|-------------------------------|
| COVER | i |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| ABSTRAK..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | Error! Bookmark not defined. |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1. Tinjauan teori | 11 |
| 2.1.1. Kinerja Karyawan..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .. | Error! Bookmark not defined.5 |
| 2.1.3. Komitmen Organisasi | Error! Bookmark not defined.3 |
| 2.1.4. <i>Justice Climate</i> | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.5. <i>Perceived Organizational Support</i> | Error! Bookmark not defined.8 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 32 |
| 2.3. Hubungan Antar Variabel..... | 38 |
| 2.4. Model Empiris | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1. Objek dan Subjek Penelitian | 44 |
| 3.2. Variabel Penelitian..... | 44 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 45 |

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 3.4. | Instrumen atau Alat Pengumpulan Data | 47 |
| 3.5. | Data dan Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| 3.6. | Populasi dan Sampel | 48 |
| 3.7. | Teknik Analisis..... | 49 |
| BAB IV | ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| 4.1. | Analisis Deskriptif | 52 |
| 4.2. | Analisis Statistik | 54 |
| 4.3. | Pembahasan..... | 59 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN..... | 66 |
| 5.1. | Simpulan | 66 |
| 5.2. | Keterbatasan | 67 |
| 5.3. | Implikasi | 68 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | |
| | LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | |
| | KUESIONER PENELITIAN..... | |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Penilaian kinerja karyawan candisari grup..... | 1 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1. Skala likert | 47 |
| Tabel 4.1. Profil responden | 52 |
| Tabel 4.2. <i>Outer loading, Composite reliability, AVE</i> | 54 |
| Tabel 4.3. R-square..... | 55 |
| Tabel 4.4. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)..... | 57 |
| Table 4.5. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)..... | 58 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....42

