



**PENGARUH PELUANG KARIER INTERNAL DAN KEPERCAYAAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI Tbk. DI JEMBER**

*Career Opportunities Influence of Internal and Trust
on Organizational Commitment and Employee Behavior Organizational
Citizenship at PT Bank Mandiri Tbk. In Jember*

TESIS

MAGISTER MANAJEMEN

Oleh :

**RISCA ANDRIANI
NIM 080820101046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
JURUSAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2010



**PENGARUH PELUANG KARIER INTERNAL DAN KEPERCAYAAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI Tbk. DI JEMBER**

*Career Opportunities Influence of Internal and Trust
on Organizational Commitment and Employee Behavior Organizational Citizenship at PT Bank
Mandiri Tbk. In Jember*

TESIS

MAGISTER MANAJEMEN

Pembimbing Tesis :

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM , Dosen Pembimbing Utama
Drs. Budi Nurhardjo, Msi , Dosen Pembimbing Anggota

Oleh :

**RISCA ANDRIANI
NIM 080820101046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
JURUSAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2010



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Pengaruh Peluang Karier Internal Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Di Jember” dapat diselesaikan. Tujuan penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan hidup hingga kini dengan beragam rahmat dan karunia, anugrah pengetahuan & pendidikan yang luar biasa.
2. Bapak Prof.DR.H.R Andi Sularso,MSM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesungguhan, keteladanan, kesabaran dalam memberikan bimbingan dan arahan hingga dapat terselesaikannya tesis ini.]
3. Bapak Drs. Budi Nurhardjo,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang dengan penuh perhatian, kesabaran dalam memberikan bimbingan dan arahan hingga dapat terselesainya tesis ini.
4. Bapak Prof.Dr. Mohammad Saleh, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Peguji,
5. Bapak/Ibu dosen program Magister Manajemen yang telah membina penulis selama studi di Program Pascasarjana Universitas Jember.
6. Seluruh staf kepegawaian dan administrasi PPS Universitas Jember yang telah memberikan pelayanan selama penulis mengikuti pendidikan Program Pascasarjana Universitas Jember.

7. Pemimpin PT. Bank Mandiri Tbk. Di Jember beserta karyawan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian demi selesainya penulisan tesis ini.
8. Ayahanda Drs. H. Fathorrachman, M.M dan ibunda Hj. Eny Musyarofah yang dengan penuh tanggungjawab mendidik, membesarkan, membantu moril dan materiil setiap tahap dari proses pendidikan.
9. Insan Terkasih, Aryo Dhamar Dhanu Kusumo, S.T, beserta kedua orangtuanya, dan Kakakku Riza Rachman, S.E, M.M beserta istri yang telah memberikan kesempatan, motivasi, semangat dan doa pada penulis untuk melanjutkan pendidikan sampai terselesaikannya penulisan tesis ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan pada program pascasarjana Magister Manajemen Universitas Jember kelas sore dan sabtu-minggu angkatan 2008 : Ibu Rundingsari, Ibu Made, Ibu Sartini, Kikit, Afrin, Mas Robi, Mbak Erlin, Mbak Angga, Mas Puguh, Mas Jaka, Mas Albert, Mbak Indri, Pak Iwan dan teman-teman yang lain yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala perhatian, keakraban, dan kerjasama yang baik selama studi di program pascasarjana Universitas Jember
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan tulus ikhlas telah memberikan bantuan dan mendo'akan untuk keberhasilan penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan tesis selanjutnya. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pembaca khususnya mahasiswa Program Pasca Sarjana Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jember, Oktober 2010

Penulis

RINGKASAN

Keberhasilan perusahaan untuk mampu melewati tantangan sekaligus mampu memanfaatkan peluang yang ada akan terwujud, manakala strategi dan juga proses operasi perusahaan dapat mengarah pada bertemunya dua manfaat yaitu tercapainya tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan karyawan akan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dan juga karyawan. Tujuan perusahaan yaitu laba, sedangkan tujuan karyawan misalnya peluang karier internal, kepercayaan, dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peluang karier internal dan kepercayaan terhadap komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Tbk di Jember. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, yang diambil melalui wawancara dan kuesioner serta data sekunder berupa dokumen/arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk yang berjumlah 162 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa peluang karier internal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0,177, peluang karier internal juga berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien jalur sebesar 0,223. Demikian pula kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0,196 dan kepercayaan juga berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien jalur sebesar 0,01. Serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur sebesar 0,745.

Kata kunci : Peluang Karier Internal, Kepercayaan, Komitmen Organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

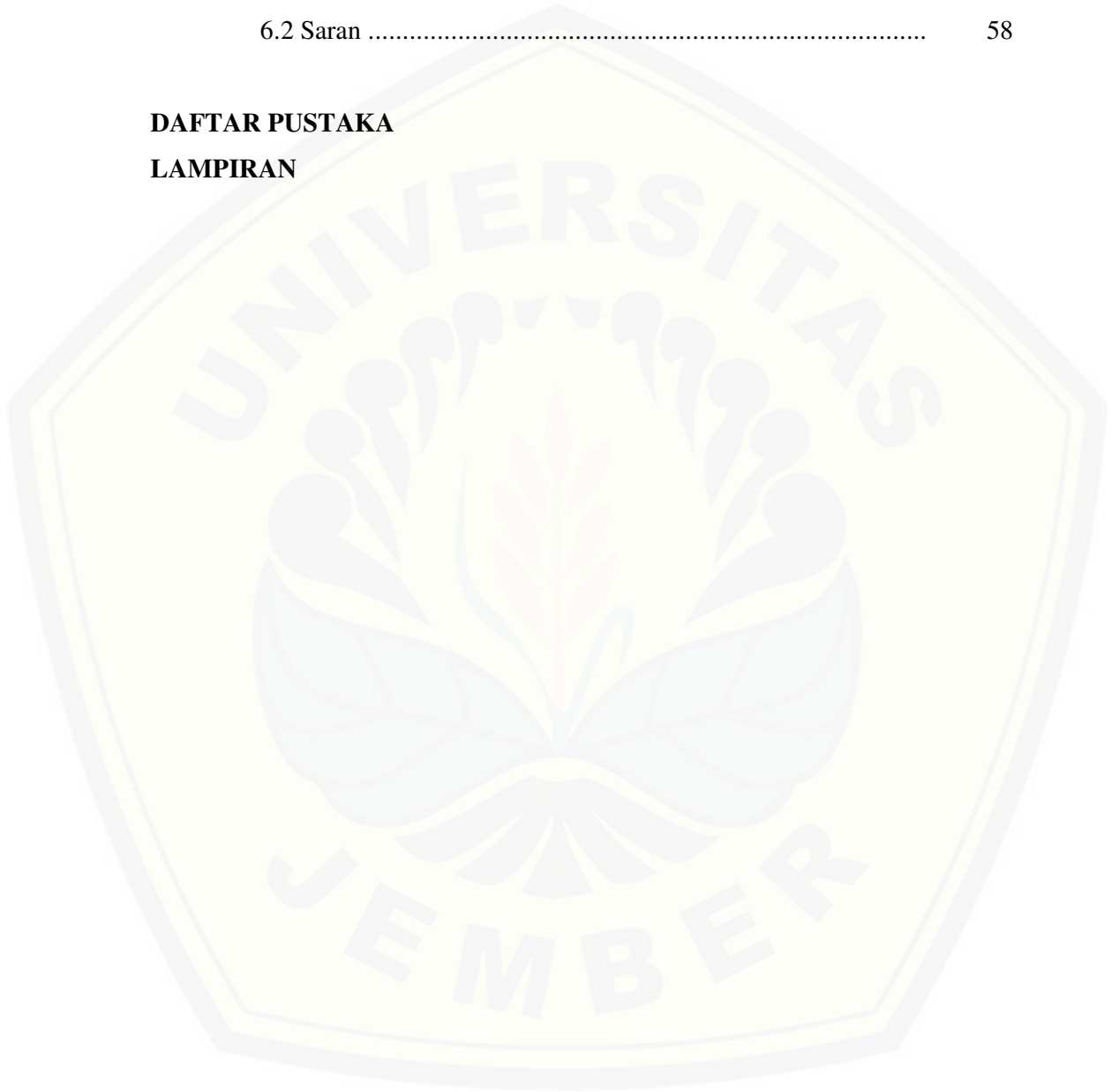
	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
RINGKASAN	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	5
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Organization Citizenship Behavior (OCB).....	7
2.1.2 Kategori OCB	7
2.1.3 Komitmen Organisasional	9
2.1.4 Bentuk Komitmen Organisasional	11
2.1.5 Membentuk Komitmen Organisasional	13
2.1.6 Mengukur Komitmen Organisasional	15
2.1.7 Peluang Karier Internal	19
2.1.8 Karakteristik Peluang Karier Internal	20
2.1.9 Kepercayaan	23
2.1.10 Dimensi Kepercayaan.....	24

2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.2.1 Peluang Karier Internal, Komitmen Organisasional dan OCB.....	26
2.2.2 Kepercayaan, Komitmen Organisasional Dan OCB .	27
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	29
3.1 Kerangka Konseptual	29
3.2 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB 4. METODE PENELITIAN	31
4.1 Jenis Penelitian	31
4.2 Populasi Dan Sampel	31
4.3 Definisi Operacional Variabel	31
4.3.1 Peluang Karier Internal (X_1).....	31
4.3.2 Kepercayaan (X_2)	32
4.3.3 Komitmen Organisasional (Y_1)	33
4.3.4 Organisasional Citizenship Behavior (Y_2)	33
4.4 Sumber Dan Metode Pengumpulan Data	33
4.4.1 Sumber Data	33
4.4.2 Metode Pengumpulan Data	34
4.5 Instrumen Penelitian.....	35
4.6 Analisis Data	35
4.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	35
4.6.2 Metode Analisis Data	36
BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
5.1 Hasil Penelitian	41
5.1.1 Profil PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.	41
5.1.2 Karakteristik Responden	42
5.1.3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	45
5.2 Hasil Analisis.....	46
5.2.1 Hasil Analisis Diskriptif.....	46
5.2.2 Hasil Pengujian Asumsi Linieritas	49
5.2.3 Goodness of Fit Model.....	49

5.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	50
5.3 Pembahasan	52
BAB 6. PENUTUP	57
6.1 Kesimpulan	57
6.2 Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	<i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</i> 15
Tabel 2.2	<i>Organizational Commitment questionnaire from Mowday</i> 16
Tabel 2.3	<i>Organizational Commitment Questionnaire from Meyer...</i> 16
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Jember 44
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia) Responden 44
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden 45
Tabel 5.5	Nilai <i>Composite Reliability</i> Masing-Masing Variabel..... 46
Tabel 5.6	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Dari Variabel Peluang Karier Internal..... 47
Tabel 5.7	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Dari Variabel Kepercayaan 47
Tabel 5.8	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Dari Variabel Komitmen Organisasi..... 48
Tabel 5.9	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Dari Variabel Organizational Citizenship Behavior..... 48
Tabel 5.10	Hasil Pengujian Asumsi Linieritas 49
Tabel 5.11	Hasil Pengujian Hipotesis 50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Konseptual Antara OC dan OCB	18
Gambar 2.2 <i>The Components Of Career Development</i>	21
Gambar 3.1 Model Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Langkah-Langkah Analisis PLS.....	36
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i> Pada Analisis PLS	37
Gambar 4.3 Diagram Jalur Dengan <i>Outer model</i>	38
Gambar 5.1 Hasil Pengujian Hipotesis	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Hasil Analisis Deskriptif	68
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Linieritas	74
Lampiran 4 Hasil Analisis Partial Least Square (PLS).....	79

