

**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*,  
*CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOUR ISLAMIC PERSPECTIVE*  
MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*  
PADA BANK SYARIAH PASCA MERGER**



**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2024**

## ABSTRAK

### **Analisis Pengaruh *Organizational Culture, Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif Melalui Organizational Commitment* Pada Bank Syariah Pasca Merger**

**Diana Hasan; Prof. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si; Prof. Dr. Wibowo, M.Phil**

Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku kerja ekstra atau yang disebut dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB-IP) karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) pasca merger dari perspektif Islam atau OCB-IP. Berdasarkan kajian teori dibangun model hipotesis yang menduga bahwa organizational commitment berperan sebagai mediasi pengaruh organizational culture dan career development terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perspektif Islam (OCB-IP). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Amos untuk menganalisis data dan membuktikan model tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus teori Hair Jr et al., (2019) yang disarankan setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah indikator yang akan dianalisis. Data diperoleh dari 375 karyawan BSI sebagai sampel dan yang sesuai kriteria sebanyak 368. Hasil penelitian menunjukkan Organizational culture memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment, Career development memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment, Organizational commitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB IP, Organizational culture memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB IP, Career development memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB IP, Organizational culture tidak berpengaruh signifikan terhadap career development, Organizational commitment memiliki peran mediasi parsial pada pengaruh organizational culture terhadap OCB IP. Walaupun faktor - faktor lain, seperti organizational culture dapat meningkatkan OCB IP secara langsung, namun organizational commitment memiliki peran penting sebagai mediasi dalam meningkatkan pengaruh organizational culture terhadap OCB IP. Dan Organizational commitment memiliki peran mediasi parsial pada pengaruh career development terhadap OCB IP. Walaupun faktor-faktor lain, seperti career development dapat meningkatkan OCB IP secara langsung, namun organizational commitment memiliki peran penting sebagai mediasi dalam meningkatkan pengaruh career development terhadap OCB IP. Novelty penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa organizational commitment sebagai mediasi parsial yang lebih kecil peranannya daripada pengaruh langsung organizational culture dan career development terhadap OCB-IP, sementara organization culture tidak berpengaruh terhadap career development. Temuan lain membuktikan bahwa career development merupakan faktor yang paling tinggi pengaruhnya secara langsung terhadap terwujudnya Organizational Citizenship Behavior Perspektif Islam (OCB-IP). Oleh karena itu penelitian ini merekomendasikan bagi manajemen BSI untuk mengakomodir hasil kajian dan temuan penelitian ini dalam penyusunan standar operasional prosedur sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi terkait OCB IP dengan empat dimensi Altruism atau Ta'awun, Courtesy atau Ta'awuf, Sportmanship atau Tafahum, dan Civic Virtue atau Takaful, yang dipengaruhi oleh Organizational Culture dengan dengan peningkatan dimensi team orientation, Career Development dimensi adanya minat untuk dipromosikan dan pada Organizational Commitment dengan dimensi affective commitment yang masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini juga merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian ini dengan melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif agar hasil penelitian selanjutnya dapat menambah wawasan yang luas dan mendalam tentang bidang penelitian ini.

Kata kunci: OCB IP; *Organizational Culture; Career Development; Organizational Commitment*

## ABSTRACT

### ***Analysis of The Influence of Organizational Culture, Career Development on Organizational Citizenship Behavior of Islamic Perspective Mediation Organizational Commitment in Post-Merger Bank Syariah***

**Diana Hasan; Prof. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si; Prof. Dr. Wibowo, M.Phil**

Universitas Negeri Jakarta

*This research aims to analyze the extra work behavior or what is called Organizational Citizenship Behavior (OCB-IP) of Bank Syariah Indonesia (BSI) employees after the merger from an Islamic perspective or OCB-IP. Based on theoretical studies, a hypothesis model was built which speculates that organizational commitment plays a mediating role in the influence of organizational culture and career development on Organizational Citizenship Behavior from an Islamic Perspective (OCB-IP). This research uses a quantitative approach, and uses Amos Structural Equation Modeling (SEM) to analyze the data and prove the model. This research uses the theoretical formula of Hair Jr et al., (2019) which is recommended at least five times more than the number of indicators to be analyzed. Data was obtained from 375 BSI employees as a sample and 368 matched the criteria. The research results show that Organizational culture has a positive and significant influence on organizational commitment, Career development has a positive and significant influence on organizational commitment, Organizational commitment has a positive and significant influence on OCB IP, Organizational culture has a positive and significant influence on OCB IP, Career development has positive and significant influence on OCB IP, Organizational culture has no significant influence on career development, Organizational commitment has a partial mediating role on the influence of organizational culture on OCB IP. Although other factors, such as organizational culture, can increase IP OCB directly, organizational commitment has an important mediating role in increasing the influence of organizational culture on IP OCB. And Organizational commitment has a partial mediating role in the influence of career development on OCB IP. Although other factors, such as career development, can increase OCB IP directly, organizational commitment has an important mediating role in increasing the influence of career development on OCB IP. Novelty research obtained based on the results of the analysis proves that organizational commitment as a partial mediation plays a smaller role than the direct influence of organizational culture and career development on OCB-IP, while organizational culture has no effect on career development. Other findings prove that career development is the factor with the highest direct influence on the realization of Organizational Citizenship Behavior from an Islamic Perspective (OCB-IP). Therefore, this research recommends that BSI management accommodate the results of this study and research findings in preparing standard operational procedures as a strategy to improve organizational performance related to OCB IP with the four dimensions of Altruism or Ta'awun, Courtesy or Ta'awuf, Sportsmanship or Tafahum, and Civic Virtue or Takaful, which is influenced by Organizational Culture with an increase in the team orientation dimension, Career Development dimensions of interest in being promoted and Organizational Commitment with affective commitment dimensions which still need to be improved. This research also recommends that future researchers improve the results of this research by conducting further research using qualitative research methods so that the results of further research can add broad and in-depth insight into this field of research.*

*Keywords: OCB IP; Organizational Culture; Career Development; Organizational Commitmen*

## RINGKASAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks ini, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin besar untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang. Para ahli telah bersepakat bahwa di tengah persaingan yang ketat, OCB IP telah terbukti menjadi faktor kunci yang mendorong kinerja organisasi yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Dengan menganalisis konsep OCB IP secara komprehensif, menguraikan dimensi-dimensi OCB IP, dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya OCB, maka kajian dalam disertasi ini telah membuktikan bahwa terdapat 4 faktor penting yang mempengaruhi OCB IP, dengan tingkat pengaruh tertinggi secara berurutan adalah: (1) pengaruh langsung *career development*, (2) pengaruh langsung *organizational culture*, (3) pengaruh *organizational commitment* sebagai mediasi *career development* dan (4) pengaruh *organizational commitment* sebagai mediasi. Oleh karena itu kajian yang dihasilkan pada disertasi ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Manajemen BSI dan para akademisi terkait manajemen *Organizational Citizenship Behaviour* dalam Perspektif Islam.





Tujuan dari penelitian pada disertasi ini adalah untuk menganalisis penyebab rendahnya perilaku kerja ekstra atau yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) pasca merger dari perspektif Islam. Berdasarkan kajian teori dibangun model hipotesis yang menduga bahwa *organizational commitment* berperan sebagai mediasi pengaruh *organizational culture* dan *career development* terhadap OCB perspektif Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) Amos untuk menganalisis data dan membuktikan model tersebut. Data diperoleh dari 368 karyawan BSI sebagai sampel yang ditentukan berdasarkan tabel Morgan dan Krejcie. Novelty penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa *organizational commitment* hanya sebagai mediasi parsial yang lebih kecil peranannya daripada pengaruh langsung *organizational culture* dan *career development* terhadap OCB, sementara *organization culture* tidak berpengaruh terhadap *career development*.

Temuan lain membuktikan bahwa *career development* merupakan faktor yang paling tinggi pengaruhnya secara langsung terhadap upaya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif Islam (OCB IP). Oleh karena itu penelitian ini merekomendasikan bagi manajemen BSI untuk mengakomodir hasil kajian dan temuan penelitian ini dalam penyusunan standar operasional prosedur sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi terkait OCB IP dengan empat dimensi *Altruism* atau Ta'awun, *Courtesy* atau Ta'awuf, *Sportmanship* atau Tafahum, dan *Civic Virtue* atau Takaful.

Hasil penelitian ini juga merekomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian ini dengan melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif agar hasil penelitian selanjutnya dapat menambah wawasan yang luas dan mendalam tentang bidang penelitian ini.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Kopromotor	
		
Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si	Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil	
Tanggal .....	Tanggal: .....	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua) <sup>1</sup>		.....
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris) <sup>2</sup>		19/06-2024
Nama : Diana Hasan		
No. Registrasi : 9917920034		
Program Studi : Ilmu Manajemen		
Tgl. Lulus : .....		

## SURAT PERNYATAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Diana Hasan  
NIM : 9917920034  
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta / 17 Maret 1975  
Program : Doktor  
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul “ Analisis Pengaruh Organizational Culture, Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif Melalui Organizational Commitment Pada Bank Syariah Pasca Merger” merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta Juli 2024

Yang menyatakan,



Diana Hasan  
9917920034



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Diana Hasan  
NIM : 9917920034  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen  
Alamat email : dianafarhanfaril@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :  
**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE, CAREER DEVELOPMENT*  
*TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR ISLAMIC PERSPECTIVE*  
MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA BANK SYARIAH PASCA MERGER**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 20 September 2024

( Diana Hasan )

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diana Hasan

NIM : 9917920034

Jenjang : S3 (Doktor)

Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Analisis Pengaruh Organizational Culture, Career Development terhadap Organizational Citizenship Behaviour Islamic Perspective melalui Organizational Commitment pada Bank Syariah Pasca Merger

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 25-06-2024



Nama Mahasiswa



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diana Hasan  
NIM : 9917920034  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Angkatan : 2020  
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 25 Juni 2024  
Yang membuat pernyataan,



(Nama Mahasiswa)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Alloh SWT atas terselesaikan Disertasi yang berjudul " Analisis Pengaruh Organizational Culture, Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektif Melalui Organizational Commitment Pada Bank Syariah Pasca Merger". Disertasi ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagimanajemen BSI untuk mengelola *Organizational Citizenship Behaviour* yang berbasis Perspektif Islam (OCB-IP). Hasil kajian disertasi ini dapat dijadikan sebagai dasar strategi peningkatan kinerja organisasi terkait OCB IP yang dituangkan dalam penyusunan standar operasional organisasi yang berbasis syariah.

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks ini, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin besar untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang. Di tengah persaingan yang ketat, OCB IP telah terbukti menjadi faktor kunci yang mendorong kinerja organisasi yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Dengan menganalisis konsep OCB IP secara komprehensif, menguraikan dimensi-dimensi OCB IP, dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya OCB, maka kajian dalam disertasi ini telah membuktikan bahwa terdapat 4 faktor penting yang mempengaruhi OCB IP, dengan tingkat pengaruh tertinggi secara berurutan adalah: (1) pengaruh langsung *career development*, (2) pengaruh langsung *organizational culture*, (3) pengaruh *organizational commitment* sebagai mediasi *career development* dan (4) pengaruh *organizational commitment* sebagai mediasi. Oleh karena itu kajian yang dihasilkan pada disertasi ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Manajemen BSI dan para akademisi terkait manajemen *Organizational Citizenship Behaviour* dalam Perspektif Islam.

Akhir kata penulis menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada semua pihak yang telah bekerja keras dalam penyusunan disertasi ini sebagai karya ilmiah yang dipersembahkan bagi dunia Akademik dan Praktis.

Jakarta, Juli 2024

Diana Hasan

## **ACKNOWLEDGEMENT**

*Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Kuasa atas kasih sayang, bimbingan, semangat dan kekuatannya. Selama proses pembuatan disertasi ini, banyak pihak yang terlibat, membantu dengan sepenuh hati, mendukung dan mendorong terselesainya disertasi ini. Demikianlah saya mengucapkan terima kasih dan salam hormat kepada:*

- 1. Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) : Prof.DR. Komarudin M.Si.*
- 2. Prof. Dr. Dedi Purwana, SE, M. Bus selaku Direktur Pascasarjana UNJ.*
- 3. Prof. Hamidah, SE, M.Si selaku Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen UNJ, atas kesempatan saya menimba ilmu.*
- 4. Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiardhita, M.Si. dan Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, selaku Promotor dan Ko-promotor saya, atas segala bimbingan dan dukungan yang sangat baik selama proses penyusunan disertasi saya.*
- 5. Prof. Dr. Dewi Susita, SE., M.Si dan Dr. Dian Alfia Purwandari S.E., M.Si sebagai penguji internal, serta Prof. Dr. Ma'Mun Murod, M.Si sebagai penguji eksternal yang telah memberikan masukan dan saran positif untuk disertasi ini.*
- 6. Terima kasih khusus kepada Jajaran Pimpinan Bank Syariah Indonesia, Manajemen dan jajarannya atas segala dukungan dan kebaikannya sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya.*
- 7. Para pengelola Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia serta seluruh responden dan narasumber atas keterlibatan dan partisipasinya dalam penelitian ini.*
- 8. Pimpinan Pusat Universitas Muhammadiyah Jakarta beserta jajarannya dan Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajarannya, atas kesempatan, dukungan dan kerjasamanya.*
- 9. Keluargaku tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepadaku sebagai support system.*
- 10. Rekan-rekan angkatan 2020, serta seluruh jajaran administrasi UNJ, atas kebaikan, kerjasama dan kesabarannya selama masa studi.*
- 11. Semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.*

*Semoga Allah membalas kebaikan yang telah diberikan.*

*Jakarta, Juli 2024*

*Diana Hasan*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>II</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>III</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR</b> .....	<b>IV</b>
<b>SURAT PERNYATAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>VI</b>
<b>ACKNOWLEDGEMENT</b> .....	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>XI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>XII</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>XIII</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	8
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	9
1.4. Tujuan Penelitian .....	10
1.5. Manfaat Penelitian .....	11
1.6. <i>State of The Arts</i> .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Kajian Teori .....	13
2.1.1. <i>Grand Theory</i> .....	13
2.1.2. Organizational Citizenship Behaviour .....	15
2.1.3. Organization Commitment.....	24
2.1.4. <i>Organization Culture</i> .....	29
2.1.5. Career Development.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu .....	35

2.3.	Kerangka Pemikiran.....	72
2.3.1.	<i>Organizational Culture</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organization Commitment</i> .....	73
2.3.2.	<i>Career Development</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Commitment</i> .....	74
2.3.3.	<i>Organizational Commitment</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	75
2.3.4.	<i>Organizational Culture</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	75
2.3.5.	<i>Career Development</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	76
2.3.6.	<i>Organization Culture</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Career Development</i> .....	77
2.3.7.	Pengaruh <i>Organization Culture</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dimediasi oleh <i>Organization Commitment</i> .....	78
2.3.8.	Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dengan dimediasi <i>Organizational Commitment</i> .....	79
2.4	Hipotesis Penelitian.....	80
<b>BAB III.....</b>		<b>83</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>		<b>83</b>
3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	83
3.2.	Desain Penelitian.....	83
3.3.	Populasi dan Sample.....	83
3.4.	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	84
3.5.	Operasional Variabel.....	85
3.6.	Penyusunan Instrumen Penelitian.....	89
3.7.	Teknik Analisis Data.....	94
3.7.1.	Analisis Deskriptif.....	94
3.7.2.	Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	94

<b>BAB IV.....</b>	<b>101</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>101</b>

4.1.	Hasil Penelitian .....	101
4.1.1.	Hasil Uji Instrumen .....	101
4.1.2.	Hasil Deskriptif Profil Responden .....	109
4.1.3.	Hasil Deskriptif Variabel .....	111
4.1.4.	Hasil Deskriptif Tabulasi Silang .....	116
4.1.5.	Hasil <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) .....	121
4.2.	Pembahasan .....	128
4.3.	Novelty .....	142
4.4.	Keterbatasan Penelitian .....	144
<b>BAB V .....</b>		<b>145</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>145</b>
5.1.	Kesimpulan .....	145
5.2.	Implikasi .....	150
5.3.	Saran .....	151
<b>REFERENSI .....</b>		<b>157</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>211</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Output Uji Coba Variabel <i>Career Development</i> .....	163
Lampiran 2 Output Uji Coba Variabel <i>Career Development</i> .....	164
Lampiran 3 Output Uji Coba Variabel <i>Organizational Commitment</i> .....	165
Lampiran 4 Output Uji Coba Variabel <i>Organizational Culture</i> .....	166
Lampiran 5 Output Amos <i>Initial Model</i> (Tidak Fit) .....	167
Lampiran 6 Output Amos <i>Goodness of Fit</i> (Model Fit) .....	168
Lampiran 7 Output Estimates Amos (Hasil Uji Hipotesis).....	169
Lampiran 8 Tabulasi Data.....	170
Lampiran 9 Kuesioner.....	199
Lampiran 10 Rekapitulasi Butir Pernyataan Responden .....	209



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Gap Antara Strategi dan Tujuan Merger BSI.....	6
Gambar 2. 1 Organizational Commitment .....	28
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran .....	72
Gambar 2. 3 Model Hipotesis Penelitian .....	80
Gambar 4. 1 <i>Initial Model</i> .....	122
Gambar 4. 2 Model Fit .....	124
Gambar 4. 3 Sobel Test Hipotesis 7 .....	126
Gambar 4. 4 Sobel Test Hipotesis 8.....	127
Gambar 4. 5 Novelty Penelitian .....	143





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persepsi Karyawan Terhadap Merger BSI.....	4
Tabel 1. 2 Identifikasi masalah penyebab OCB rendah.....	4
Tabel 2. 1 Matrix Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36
Tabel 3. 1 Sample Morgan dan Krejcie .....	98
Tabel 3. 2 Uji Kesesuaian Model.....	98
Tabel 4. 1 Matriks Instrumen Penelitian.....	101
Tabel 4. 2 Hasil Uji Instrumen <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	106
Tabel 4. 3 Hasil Uji Instrumen <i>Organizational Commitment</i> .....	107
Tabel 4. 4 Hasil Uji Instrumen <i>Organizational Culture</i> .....	107
Tabel 4. 5 Hasil Uji Instrumen <i>Career Development</i> .....	109
Tabel 4. 6 Deskriptif Responden.....	110
Tabel 4. 7 Deskriptif Pernyataan Responden Terkait OCB .....	112
Tabel 4. 8 Deskriptif Pernyataan Responden Terkait <i>Organizational Commitment</i> .....	113
Tabel 4. 9 Deskriptif Pernyataan Responden Terkait <i>Organizational Culture</i> ...	114
Tabel 4. 10 Deskriptif Pernyataan Responden Terkait <i>Career Development</i> .....	115
Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Profil terhadap Pernyataan Responden .....	116
Tabel 4. 12 Kriteria <i>Initial Model</i> .....	122
Tabel 4. 13 Kriteria Model Fit Setelah Modifikasi .....	124
Tabel 4. 14 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	125
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis .....	128