DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiv

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 7
E. Definisi konsep 8
F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II: KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu 14
B. Kerangka Teori
1. Kepuasan kerja
a. Pengertian Kepuasan Kerja 15
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 16
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja 18
d. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam 21
2. *Organisasional Citizenship Behavior*
a. Pengertian *Organisasional Citizenship Behavior* 24
b. Dimensi *Organisasional Citizenship Behavior* 25
c. Manfaat *Organisasional Citizenship Behavior* 29
d. *Organisasional Citizenship Behavior* dalam pandangan Islam 31

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Komitmen Organisasional
a. Pengertian Komitmen Organisasional 33
b. Dimensi Komitmen Organisasional 34
c. Komitmen Organisasional Menurut Pandangan Islam 35
C. Paradigma Penelitian
1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship* 39
2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi 40
3. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 41
4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi 42
D. Hipotesis 43
BAB III: METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 45
B. Lokasi Penelitian..... 45
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
1. Populasi 46
2. Sampel dan Teknik Sampling 46
D. Variabel dan Indikator Penelitian 47
E. Tahap-Tahap Penelitian 56
F. Teknik Pengumpulan Data..... 57
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data 59
H. Teknik Analisis Data..... 67
BAB IV : HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian
1. Profil Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya 73
2. Visi dan Misi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya..... 77
3. Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya..... 78
B. Penyajian Data 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Analisis Data
1. Uji Asumsi Klasik 127
2. Uji Multikolnieritas 128
3. Uji Heteroskedastisitas 130
4. Regresi Linier Sederhana
a. Pengujuan Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 131
b. Pengujuan Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional 136
c. Pengujian Regresi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 141
5. Menghitung Regresi Jalur 145
D. Pembahasan Hasil Penelitian
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 147
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional 150
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 152
4. Presiksi peningkatan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* 155

BAB V: PENUTUP
A. Kesimpulan 157
B. Saran 160
C. Keterbatasan Penelitian..... 161

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian..... 43
Gambar 3.1 Paradigma Penelitian..... 69
Gambar 4.1 Struktur Instansi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya..... 78
Gambar 4.2 *Scatterplot* 130
Gambar 4.3 Paradigma Penelitian..... 145
Gambar 4.4 Jalur Analisis..... 147

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel Tabel 3.1 Hasil validitas variabel kepuasan kerja (x) Item-total statistics . 61
Tabel Tabel 3.2 Hasil validitas variabel organisasioanl citizenship behavor (y) Item-total statistics 63
Tabel 3.3Hasil validitas variabel komitmen organisasi (z) Item-total statistics 65
Tabel 3.4Reliability statistics 67
Tabel 4.1: Frekuensi Memiliki Kejelasan Tanggung Jawab 80
Tabel 4.2: FrekuensiTugas atau Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan 80
Tebel 4.3 Tingkat kebebasan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan 81
Tabel 4.4: Memiliki Dan Mendapat Tanggung Jawab Sesuai Wewenang Yang Diberikan 82
Tabel 4.5: Memiliki Wewenang Bekerja Mandiri Secara Konsep Dan Metode ... 82
Tabel 4.6: Melakukan Hal Yang Tidak Bertentangan Dengan Prinsip 83
Tabel 4.7 Jumlah remunerasi yang terima sesuai tanggung jawab 84
Tabel 4.8: Remunerasi Yang Terima Berdasarkan Tingkat Pendidikan 84
Tabel 4.9: Memiliki Kebijakan Remunerasi Lebih Baik Dari Rata-Rata 85
Tabel 4.10: Kompensasi yang diterima di luar gaji sesuai harapan 86
Tabel 4.11: Remunerasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan 87
Tabel 4.12: Instansimemberikan Kesempatan Kenaikan Pangkat Kepada Dosen Yang Berprestasi 87
Tabel 4.13: Instansi Memberikan Kenaikan Pangkat Secara Adil 88
Tabel 4.14: Instansi Memberikan Jaminan Jenjang Karier Atau Kenaikan Pangkat Dimasa Depan 89
Tabel 4.15: Instansi Melaksanakan Kenaikan Jabatan Memperhatikan Tingkat Pendidikan 90
Tabel 4.16: Atasan Objektif Dalam Memberikan Penilaian 91
Tabel 4.17: Atasan Memberikan Dukungan, Bimbingan, Pengarahan 91
Tabel 4.18: Atasan Menjadi Motivator Ketika Jenuh Dengan Pekerjaan 92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19: Menjalin Kerja Sama Antar Rekan Kerja Atau Kelompok Dalam Pekerjaan 93
Tabel 4.20: Kelompok Kerja Memberikan Dukungan, Nasehat, Saran, Bantuan Kepada Rekan Kerja 94
Tabel 4.21: Karyawan Menerapkan Keterbukaan Dalam Hubungan Kerja 94
Tabel 4.22: Rekan Kerja Siap Membantu Pekerjaan Rekan Kerja Lain..... 95
Tabel 4.23: Ada Rasa Saling Pengertian Atas Pentingnya Hasil Kerja 96
Tabel 4. 24: Instansi Memperhatikan Keselamatan Kerja Karyawan..... 97
Tabel 4.25: Keberhasilan Kerja Tetap Terjaga 97
Tabel 4.26: Tersedia Kelengkapan Peralatan Kerja..... 98
Tabel 4.27: Merasa Senang Dengan Kondisi Lingkungan Kerja..... 99
Tabel 4.28: Merasa Cocok Dengan Teman Kerja..... 99
Tabel 4. 29: Menggantikan Rekan Tidak Masuk Kerja Atau Istirahat 100
Tabel 4.30: Membantu Pekerjaan Orang Lain Yang Overload Tanpa Diminta 101
Tabel 4.31: Meluangkan Waktu Untuk Membantu Berkaitan Dengan Permasalahan-Permasalahan Pekerjaan 102
Tabel 4.32: Membantu Ketika Karyawan Membutuhkan Bantuan 102
Tabel 4. 33: Membantu Rekan Baru Beradaptasi 103
Tabel 4.34: Bekerja Lembur Membantu Rekan Menyelesaikan Pekerjaannya Tanpa Imbalan 104
Tabel 4.35: Menghadiri Pertemuan-Pertemuan 104
Tabel 4.36: Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan 105
Tabel 4. 37: Datang Ke Kantor Tepat Waktu 106
Tabel 4. 38: Berkordinasi Dengan Rekan Kerja Menjalankan Tugas..... 106
Tabel 4.39: Berperilaku Baik Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja 107
Tabel 4.40: Makan Siang Bersama Rekan Kerja Dan Berdiskusi 108
Tabel 4. 41: Memberikan Program Kenaikan Pangat Secara Adil 109
Tabel 4.42: Mengingatkan Rekan Kerja Agar Untuk Menyelesaikan Tugasnya .. 109
Tabel 4.43: Tidak Mengeluh Tentang Segala Sesuatu Yang Kurang Ideal 110
Tabel 4.44: Mengutamakan Kepentingan Instansi..... 111
Tabel 4.45 Menerima segala kebijakan yang ditetapkan 111
Tabel 4.46: Mengeluh Tentang Pekerjaan 112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.47 Susah beradaptasi terhadap perubahan 113
Tabel 4.48: Mempertimbangkan Hal-Hal Terbaik Demi Kemajuan Instansi..... 113
Tabel 4.49: Berpikiran Positif Terhadap Kebijakan 114
Tabel 4.50 Memiliki Semangat Dalam Mencapai Tujuan Instansi..... 115
Tabel 4.51: Mampu Memimpin Tim Kerja..... 115
Tabel 4.52: Merasa Senang Untuk Mengahabiskan Masa Karir Pada Instansi 116
Tabel 4. 53: Merasa Bahwa Masalah Organisasi Merupakan Masalahnya 117
Tabel 4.54:Merasa Manjadi Bagian Dari Keluarga Di Dalam Instansi 118
Tabel 4.55: Merasa Sulit Menyesuaikan Diri Dengan Organisasi Lain 118
Tabel 4.56: Senang Membicarakan Hal Positif Tentang Instansi..... 119
Tabel 4.57: Instansi Memiliki Arti Penting 120
Tabel 4.58: Memiliki Keterikatan Emosional Dengan Instansi..... 120
Tabel 4. 59: Memiliki Keterikatan Emosional..... 121
Tabel 4.60: Diberi Kepercayaan Sepenuhnya Dalam Mengerjakan Tugas 122
Tabel 4.61: Diperlakukan Secara Adil..... 122
Tabel 4.62: Loyalitas Pada Instansi Adalah Faktor Penting 123
Tabel 4.63: Berpindah Dari Satu Instansi Ke Instansi Adalah Suatu Hal Yang Melanggar Etika..... 124
Tabel 4.64 Bukan hal yang benar jika keluar dari instansi karena ada tawaran yang lebih baik kerja..... 124
Tabel 4.65: Ada Perasaan Takut Apabila Keluar Dari Instansi 125
Tabel 4.66: Imbalan Yang Peroleh Saat Ini Belum Tentu Sama Dengan Instansi Yang Lain..... 126
Tabel 4.67: *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 127
Tabel 4.68 Coefficients 128
Tabel 4.69 Descriptive Statistics x-y 131
Tabel 4.70 Correlations x-y 131
Tabel 4.71 Variables Entered/Removed[b] x-y..... 131
Tabel 4.72 Model Summary x-y 132
Tabel 4.73 ANOVA[b] x-y 132
Tabel 4.74 Coefficients[a] x-y..... 132
Tabel 4.75 Kekuatan Hubungan..... 133

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.76 Descriptive Statistics x-z 136
Tabel 4.77 Correlations x-z 136
Tabel 4.78 Variables Entered/Removed[b] x-z 136
Tabel 4.79 Model Summary x-z 136
Tabel 4.80 ANOVA[b] x-z 137
Tabel 4.81 Coefficients[a] x-z 137
Tabel 4.82 Descriptive Statistics z-y 140
Tabel 4.83 Correlations z-y 140
Tabel 4.84 Variables Entered/Removed[b] z-y 141
Tabel 4.85 Model Summary z-y 141
Tabel 4.86 ANOVA[b] z-y 141
Tabel 4.87 Coefficients[a] z-y 141
Tabel 4.88:--- 145
Tabel 4.89: --- 146

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id