

Skripsi

**Hubungan *Positive Organizational Behavior* Dengan Kepuasan Kerja,
Organizational Citizenship Behavior Dan Keterikatan Karyawan Pada
Perusahaan Manufaktur Di Semarang**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang



Nadya Rachmawati

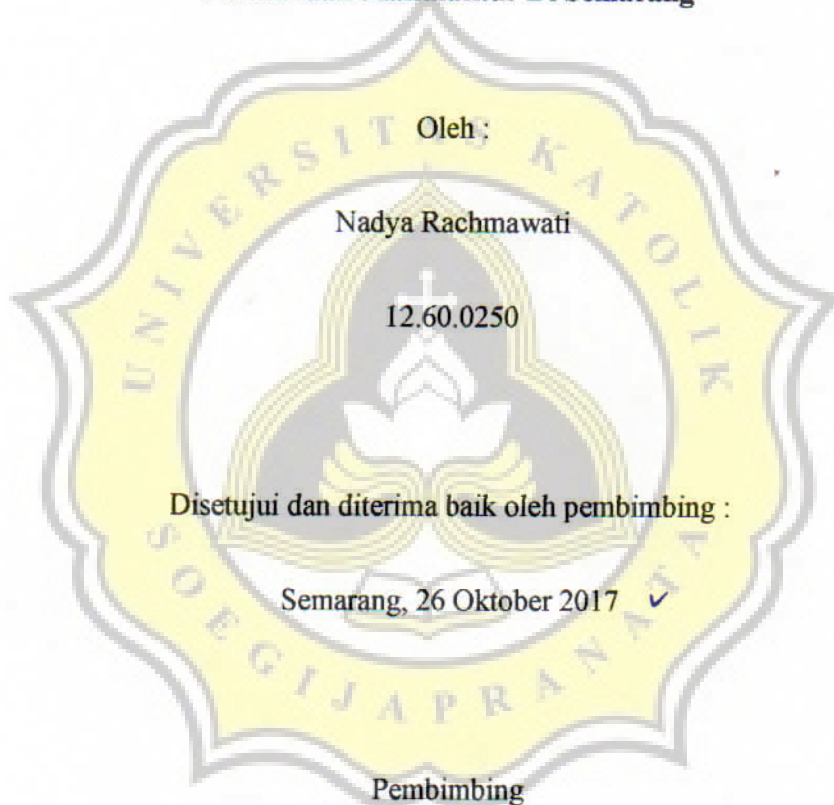
12.60.0250

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

**“Hubungan *Positive Organizational Behavior* Dengan Kepuasan Kerja,
Organizational Citizenship Behaviour Dan Keterikatan Karyawan Pada
Perusahaan Manufaktur Di Semarang”**



Dr. Monika Palupi Murniati, SE.,MM.

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :

26 Oktober 2017 skripsi dengan judul :




“Hubungan *Positive Organizational Behavior* Dengan Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour* Dan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Semarang”

Oleh:

Nadya Rachmawati

12.60.0250

Tim penguji

   26/10/17
(Clara Susilawati, SE., M.Si.) (Ranto P. Sihombing SE., M.Si., CSRS) (Dr. Monika Palupi M, SE., M.Si., MM.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranata



Sentot Suclarto A., Ph.D.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

“Hubungan *Positive Organizational Behavior* Dengan Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Semarang”

benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, 26 Oktober 2017

Yang menyatakan,

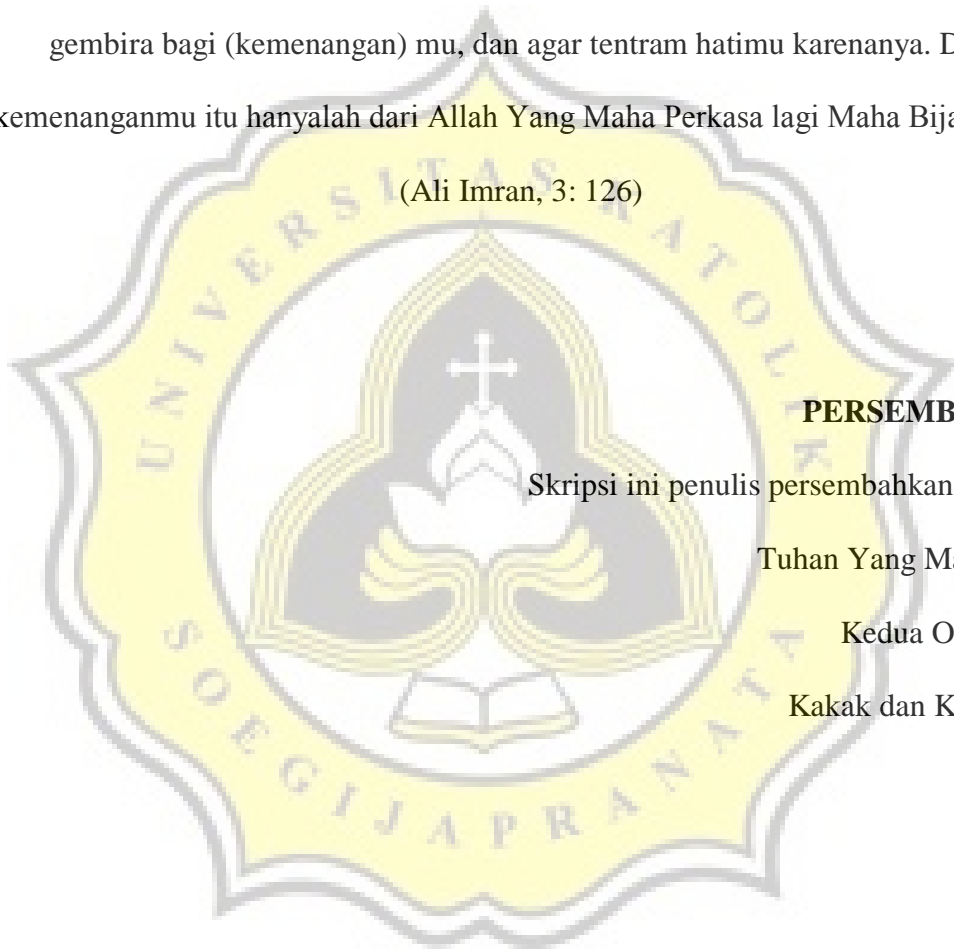
Nadya Rachmawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai kabar gembira bagi (kemenangan) mu, dan agar tentram hatimu karenanya. Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”

(Ali Imran, 3: 126)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Tuhan Yang Maha Esa

Kedua Orangtua

Kakak dan Keluarga

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Positive Organizational Behavior* Dengan Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata Semarang.

Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Sentot Suciarto., A. PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata atas ijinnya kepada peneliti untuk menggunakan fasilitas yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Monika Palupi M, SE., M.Si., MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dan bantuan bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi dari awal hingga akhir
3. Bapak Ranto P. Sihombing, SE, M.Si., CSRS dan Ibu Clara Susilawati, SE., M.Si selaku tim dosen penguji yang telah membantu menguji dan memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Stephana Diah Ayu, SE., M.Si., Akt. selaku dosen wali yang telah membantu peneliti menyelesaikan pendidikan akuntansi dengan saran dan dukungan hingga tahap penyelesaian skripsi.

5. Para dosen dan staff fakultas ekonomi dan bisnis Unika Soegijapranata yang telah menjadi guru pendidikan dan kehidupan kepada peneliti dalam menyelesaikan studi.
6. Bapak dan Ibu yang telah memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik. Kedua Kakaku Tomy dan Adhit yang mendukung peneliti di setiap waktu dengan perhatian, semangat, dan doa yang selalu menyertai peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi.
7. Sahabat kentaku Rahma, Citra dan Olga yang telah memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi disaat saya merasa menyerah.
8. Sahabat Rewo- rewo : Ayas, Gita, Tyas, Lulu, Regina, Veny Nita yang memberikan semangat dan perhatian dari awal perkuliah hingga sampai menyelesaikan skripsi. Sahabat Semoxsquadku: Dessy, Ayas, Icha, Dea yang tak pernah putus memberikan dukungan dan semangat skripsiku, bercanda dan bermain bersama sampai tak ingat waktu.
9. Guru-guruku baik dalam hal pendidikan dan kehidupan yang telah memberiku begitu banyak ilmu dan pengalaman yang membuatku jadi sekarang ini.

Hanya doa dan ucapan syukur yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, Oktober 2017

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1. Konsep Modal Manusia	12
2.2. <i>Positive Organizational Behavior (POB)</i> /Perilaku Organisasi Positif	17
2.2.1. Variabel POB.....	17
2.3. Kepuasan Kerja	19
2.3.1. Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.4. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.4.1. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24
2.5. Keterikatan Karyawan.....	27

2.5.1. Dimensi Keterikatan Karyawan (<i>Employee engagement</i>)	29
2.6. Pengembangan Hipotesis	30
2.6.1. POB dan Kepuasan Kerja.....	30
2.6.2. POB dan OCB	32
2.6.3. POB dan Keterikatan Karyawan	35
2.7. Kerangka Pikir.....	39
2.8. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	40
2.8.1. Variabel Independen.....	40
2.8.2. Variabel Dependen.....	41
2.8.2.1. Kepuasan Kerja.....	41
2.8.2.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
2.8.2.3. Keterikatan Karyawan	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.1.1. Sampel	43
3.2. Sumber dan Jenis Data.....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4. Alat Pengumpulan Data	44
3.5. Alat Analisis Data.....	44
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
3.5.1.1. Uji Validitas	44
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	45
3.5.2. Analisis Deskriptif.....	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1. Uji Normalitas	46
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas.....	46
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	46
3.5.4. Uji Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	47
3.5.5. Uji Regresi.....	48

3.5.6. Model Empiris	49
3.5.7. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1. Sampel Penelitian	57
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.2.1. Uji Validitas	58
4.2.2. Uji Reliabilitas	62
4.3. Statistik Deskriptif	63
4.4. <i>Compare Means</i>	64
4.5. Pengujian Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1. Uji Normalitas	67
4.5.2. Uji Heteroskedastisitas	67
4.5.3. Uji Multikolinearitas	68
4.6. Pengujian Hipotesis	69
4.6.1. Pengujian Hipotesis 1	69
4.6.2. Pengujian Hipotesis 2	70
4.6.3. Pengujian Hipotesis 3	71
4.7. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	76
5.1. Kesimpulan	76
5.2. Keterbatasan dan Saran	77
5.2.1. Keterbatasan	77
5.2.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tingkat Reabilitas Data	45
Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner	57
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas <i>Positive Organizational Behaviour</i>	58
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas <i>Positive Organizational Behaviour</i> (Setelah penghapusan Item Tidak Valid).....	59
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	61
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Keterikatan Karyawan.....	61
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.9. <i>Compare Mean</i> Antara Identitas Responden dengan Kepuasan Kerja, <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan Keterikatan Karyawan .	65
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.13. Hasil Uji Hipotesis 1	69
Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis 2.....	70
Tabel 4.15. Hasil Uji Hipotesis 3	71

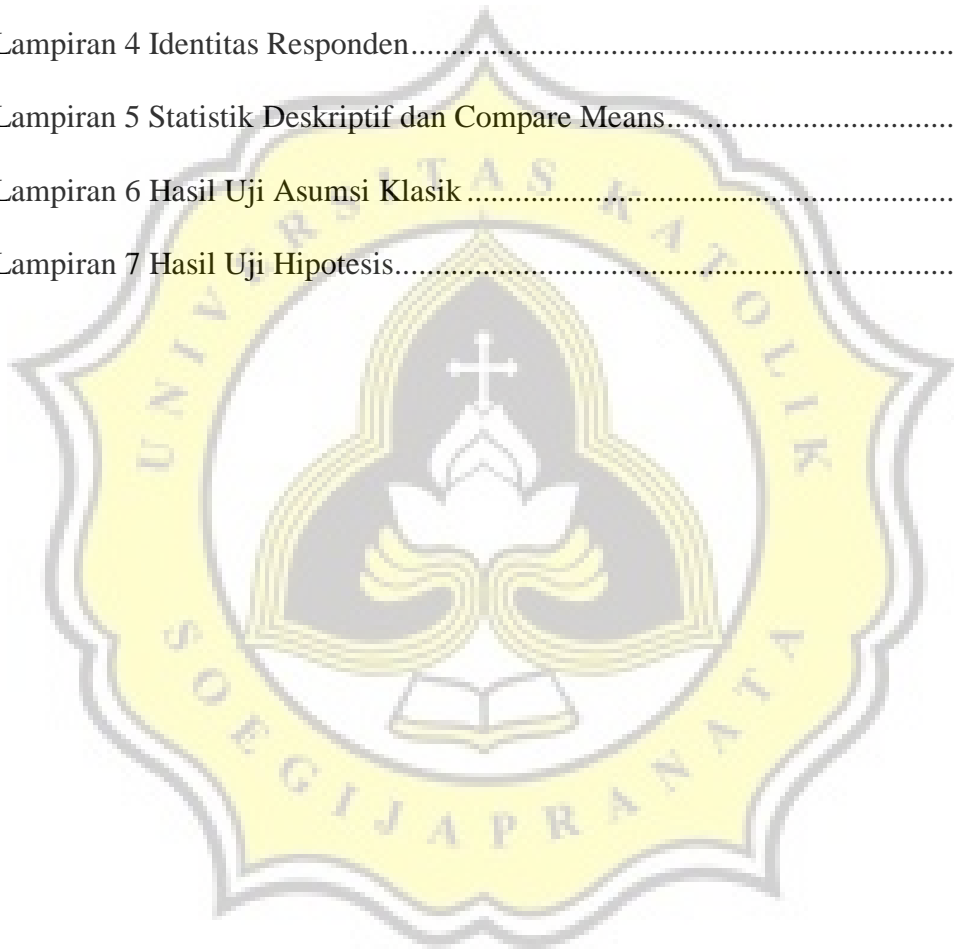
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	39
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 4 Identitas Responden.....	116
Lampiran 5 Statistik Deskriptif dan Compare Means.....	118
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	140
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis.....	143



ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah semakin meningkatnya persaingan dunia usaha sehingga membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia memerlukan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan daya saing. Hal ini menyebabkan perusahaan harus memiliki strategi pengembangan sumber daya melalui *positive organizational behavior* karena strategi ini fokus pada pembangunan kekuatan manusia di tempat kerja daripada hanya mengelola kelemahan. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan *positive organizational behavior* dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan. Hubungan ini dijelaskan dengan menggunakan teori konsep modal manusia, dimana terdapat 4 karakteristik dalam POB yaitu Harapan (*Hope State*), Optimisme (*Optimism State*), Ketahanan/Ketabahan (*Resiliency State*) dan *Self-efficacy/Confidence* (Kemampuan Percaya Diri).

Penelitian menggunakan metode *survey* dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 79 karyawan perusahaan manufaktur di Semarang. Analisis pengolahan menggunakan program SPSS 22 dengan uji regresi. Hasil penelitian ini menolak bahwa *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menolak *self-efficacy* dan *optimism* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan menolak *self-efficacy* dan *optimism* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Kata Kunci : *positive organizational behavior*, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, keterikatan karyawan.