

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *positive organizational behaviour* dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan dan pada bab ini akan membahas hasil penelitian beserta pembahasan dari hasil penelitian.

#### 4.1. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dalam perusahaan industri manufaktur berskala besar dan sedang di kota Semarang dengan penyebaran kuesioner yang dapat dirinci sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**

**Penyebaran Kuesioner**

No	Perusahaan	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali
1	PT Marimas Putera Kencana	20	19
2	PT Nissin Biscuit Indonesia	20	14
3	Bandeng Juwana	20	10
4	PT Kurnia Jati Utama Indonesia	20	12
5	PT Kimia Farma Plant Semarang	20	8
6	PT Sido Muncul	20	15
	<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>79</b>

Sumber : Data primer, 2017

Dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang dikembalikan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0. Uji ini pada SPSS dapat dilihat dalam kolom *Cronbach Alpha if Item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach alpha* instrument. Hasil pengujian validitas untuk tiap variabel ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Uji Validitas *Positive Organizational Behaviour***

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
SE1	0,713	0,726	VALID
SE2	0,720	0,726	VALID
SE3	0,709	0,726	VALID
SE4	0,714	0,726	VALID
SE5	0,713	0,726	VALID
SE6	0,713	0,726	VALID
OP1	0,708	0,726	VALID
OP2	0,707	0,726	VALID
OP3	0,709	0,726	VALID
OP4	0,706	0,726	VALID
OP5	0,707	0,726	VALID
OP6	0,740	0,726	TIDAK VALID
HO1	0,707	0,726	VALID
HO2	0,711	0,726	VALID
HO3	0,709	0,726	VALID
HO4	0,703	0,726	VALID
HO5	0,705	0,726	VALID
HO6	0,926	0,726	TIDAK VALID
RS1	0,712	0,726	VALID

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
RS2	0,699	0,726	VALID
RS3	0,710	0,726	VALID
RS4	0,713	0,726	VALID
RS5	0,709	0,726	VALID
RS6	0,709	0,726	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan uji validitas pada table 4.2. diketahui bahwa terdapat dua item yang tidak valid. Untuk itu, kedua item tersebut dihilangkan dan dilakukan uji validitas dimana hasil uji masih menunjukkan adanya item-item yang tidak valid (lihat lampiran uji validitas). Oleh karena itu, beberapa item yang tidak valid dihilangkan dan dilakukan uji validitas kembali dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.3.**

**Hasil Uji Validitas *Positive Organizational Behaviour***

**(Setelah penghapusan Item Tidak Valid)**

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
SE3	0,940	0,726	VALID
SE5	0,940	0,726	VALID
SE6	0,940	0,726	VALID
OP1	0,939	0,726	VALID
OP2	0,940	0,726	VALID
OP3	0,939	0,726	VALID
OP4	0,936	0,726	VALID
OP5	0,938	0,726	VALID
HO1	0,938	0,726	VALID
HO2	0,939	0,726	VALID
HO3	0,938	0,726	VALID
HO4	0,935	0,726	VALID

HO5	0,936	0,726	VALID
RS1	0,941	0,726	VALID
RS2	0,939	0,726	VALID
RS3	0,938	0,726	VALID
RS4	0,941	0,726	VALID
RS5	0,938	0,726	VALID
RS6	0,940	0,726	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.3. menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel *positive organizational behaviour* valid yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* < *Cronbach Alpha*.

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
KK1	0.638	0,645	VALID
KK2	0.617	0,645	VALID
KK3	0.632	0,645	VALID
KK4	0.500	0,645	VALID
KK5	0.552	0,645	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4. menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel kepuasan kerja valid yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* < *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.5.

**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour***

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
OCB1	0.776	0,785	VALID
OCB2	0.755	0,785	VALID
OCB3	0.761	0,785	VALID
OCB4	0.763	0,785	VALID
OCB5	0.775	0,785	VALID
OCB6	0.773	0,785	VALID
OCB7	0.777	0,785	VALID
OCB8	0.780	0,785	VALID
OCB9	0.783	0,785	VALID
OCB10	0.755	0,785	VALID
OCB11	0.761	0,785	VALID
OCB12	0.763	0,785	VALID
OCB13	0.797	0,785	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.5. menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel *organizational citizenship behaviour* valid yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* < *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.6.

**Hasil Uji Validitas Keterikatan Karyawan**

Item	<i>Cronbach Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
EE1	0,892	0,898	VALID
EE2	0,889	0,898	VALID
EE3	0,889	0,898	VALID
EE4	0,885	0,898	VALID
EE5	0,889	0,898	VALID
EE6	0,885	0,898	VALID
EE7	0,880	0,898	VALID
EE8	0,893	0,898	VALID
EE9	0,895	0,898	VALID
EE10	0,897	0,898	VALID
EE11	0,892	0,898	VALID
EE12	0,885	0,898	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6. menunjukkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel keterikatan karyawan valid yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* < *Cronbach Alpha*.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur reliabilitas atau kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable, Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22,0, Semakin tinggi nilai *cronbach alpha* maka tingkat reliabilitas data semakin baik atau dapat dikatakan instrum semakin handal, Hasil pengujian reliabilitas untuk tiap variabel ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel 4.7.**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Positive Organizational Behaviour</i>	0,726	Reliabilitas Tinggi
Kepuasan Kerja	0,785	Reliabilitas Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,861	Reliabilitas Tinggi
Keterikatan karyawan	0,898	Reliabilitas Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7. menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki reliabilitas tinggi yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel berada pada jarak 0,7 – 0,9.

### 4.3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai atau interpretasi hasil jawaban responden pada tiap dimensi variabel *positive organizational behaviour*, kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan.

**Tabel 4.8.**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Min.	Max.	Mean	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Range Kategori		Keterangan
						Rendah	Tinggi	
Kepuasan Kerja	12	25	3,50	1 – 5	12 – 25	1 – 2,5	2,51 – 5	Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	34	56	3,24	1 – 5	34 – 36	1 – 2,5	2,51 – 5	Tinggi
Keterikatan Karyawan	35	81	3,85	1 – 5	35 – 81	1 – 2,5	2,51 – 5	Tinggi
<i>Positive Organizational Behaviour</i>	67	146	3,90	1 – 5	67 – 146	1 – 2,5	2,51 – 5	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 5)

Pada Tabel 4.8. yang berisi hasil olah data berupa statistik deskriptif tiap variabel. Pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki *mean* 3,50 yang berarti persepsi karyawan perusahaan manufaktur di Semarang pada kepuasan kerjanya sangat tinggi dimana hal ini mencerminkan adanya perasaan emosional pada karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menyenangkan dan mereka begitu terlibat dalam pekerjaan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa manajer dapat menciptakan kondisi yang menimbulkan kepuasan kerja.

Variabel *organizational citizenship behaviour* mendapatkan *mean* 3,24 yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan perusahaan manufaktur di Semarang memiliki perilaku individu yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berkaitan dengan sistem gaji yang akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Variabel keterikatan karyawan memiliki mean 3,85 yang menunjukkan bahwa karyawan perusahaan manufaktur di Semarang mempunyai keterikatan tinggi yang tercermin sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya sehingga karyawan mengerahkan upaya lebih dari yang diharapkan dan merasa tempat kerjanya adalah tempat yang terbaik.

Variabel *positive organizational behavior* memiliki mean 3,90 yang berarti karyawan perusahaan manufaktur di Semarang memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang cukup pada karakteristik sebagai berikut (1) memiliki keyakinan yang cukup terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengarahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*), (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism*); (3) memiliki harapan cukup dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); (4) kemampuan yang cukup untuk bertahan dan bangkit saat dihadapkan pada masalah untuk mencapai kesuksesan (*resilience*).

#### **4.4. Compare Means**

*Compare mean* merupakan hasil tabulasi silang antara identitas responden diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, dan lama bekerja dengan tiap variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan penilaian variabel pada identitas responden.



Tabel 4.9

*Compare Mean Antara Identitas Responden dengan Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour dan Keterikatan Karyawan*

Identitas Responden	Jumlah	sig.(2-tailed)		
		mkk	mocb	mee
<b>Jenis Kelamin</b>				
Pria	29	3,81	3,98	4,08
Wanita	50	3,73	3,95	3,92
	<b>Sig.</b>	<b>0,474</b>	<b>0,758</b>	<b>0,141</b>
<b>Usia</b>				
20 – 30 tahun	47	3,72	3,93	3,94
31 – 40 tahun	21	3,79	4,07	4,13
41 – 50 tahun	8	3,80	3,92	3,85
> 50 tahun	3	3,93	3,72	3,81
	<b>Sig.</b>	<b>0,845</b>	<b>0,347</b>	<b>0,343</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>				
SD/Sederajat	2	4,00	4,50	4,46
SMP/Sederajat	4	3,40	4,13	3,77
SMA/Sederajat	20	3,74	4,05	4,09
D3	7	3,74	4,02	3,92
S1	45	3,79	3,87	3,94
S2	1	3,80	3,77	3,50
	<b>Sig.</b>	<b>0,699</b>	<b>0,094</b>	<b>0,395</b>
<b>Status</b>				
Menikah	42	3,80	4,01	4,05
Belum Menikah	37	3,71	3,90	3,90
	<b>Sig.</b>	<b>0,387</b>	<b>0,186</b>	<b>0,170</b>
<b>Lama Bekerja</b>				
< 1 tahun	7	3,80	3,91	4,06
1 – 5 tahun	43	3,64	3,93	3,93
5 – 15 tahun	20	3,94	4,08	4,10
> 15 tahun	9	3,89	3,89	3,87
	<b>Sig.</b>	<b>0,081</b>	<b>0,431</b>	<b>0,517</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 5)

Pada tabel 4.9 diketahui tabulasi silang antara variabel kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan dengan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status, dan lama bekerja. Dari keseluruhan *compare means* antara variabel dengan identitas responden terdapat hasil uji beda yang tidak signifikan pada semua identitas responden yang ditunjukkan

dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dapat kita lihat tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dengan variabel kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan karena memiliki nilai lebih besar dari nilai signifikansi  $>0,05$ . Sedangkan pada usia responden menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan usia antara kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan karena memiliki nilai lebih besar dari nilai signifikansi  $>0,05$  hal ini disebabkan bertambahnya usia meskipun seseorang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan beragam ternyata membuat seseorang akan jenuh pada pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan yang cenderung semakin menurun.

*Compare means* pendidikan terakhir menunjukkan tidak ada perbedaan antara antara kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan. Dapat diketahui bahwa semakin rendah tingkat pendidikan responden, maka responden memiliki kinerja individual yang juga rendah. Pegawai dengan tingkat pendidikan rendah cenderung melakukan pekerjaan yang bersifat teknis dan dilakukan berulang, sehingga perilaku yang dihasilkan untuk mencapai tujuan organisasi lebih rendah. Selain itu pada variabel keterikatan karyawan juga memiliki perbedaan *mean* dengan pendidikan terakhir responden. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ilmu pengetahuan yang didapat responden maka akan mempengaruhi pemahaman dirinya dalam berperilaku khususnya dalam penerimaan pengaruh baik dari pemimpin sehingga berdampak pada keinginan untuk mencari tantangan baru dalam pekerjaan.

## 4.5. Pengujian Asumsi Klasik

### 4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dimana dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

**Tabel 4.10.**

**Hasil Uji Normalitas**

Model	<i>Kolmogorov-smirnov</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Model 1 (H1)	0,080	0,2	Normal
Model 2 (H2)	0,080	0,2	Normal
Model 3 (H3)	0,079	0,2	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 6)

Dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model penelitian berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan tidak signifikannya nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* yang bernilai lebih dari 0,05.

### 4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan pengujian uji asumsi klasik yang kedua dalam penelitian ini. Uji heterokedastisitas merupakan uji untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau berbeda. Dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11.**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Dependen	Independen	Sig. Anova
Model 1 (H1)	Abs_Res KK	SE,OP,HO,RS	0,068
Model 2 (H2)	Abs_Res OCB	SE,OP,HO,RS	0,651

Model 3 (H3)	Abs_Res EE	SE,OP,HO,RS	0,493
--------------	------------	-------------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji *glejser*, diketahui nilai signifikansi dari variabel independen pada tiap model  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada tiap model yang diuji.

#### 4.5.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji untuk mengetahui interaksi antar variabel independen dimana hal ini terjadi ketika terdapat lebih dari satu hubungan linear pasti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Berikut adalah hasil uji pada model penelitian 1, 2 dan 3.

**Tabel 4.12.**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Dependen	Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Model 1 (H1)	Kepuasan Kerja	<i>self-efficacy</i>	0.459	2.177
		<i>Optimism</i>	0.378	2.648
		<i>Hope</i>	0.294	3.400
		<i>Resilience</i>	0.334	2.997
Model 2 (H2)	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	<i>self-efficacy</i>	0.361	2.770
		<i>Optimism</i>	0.251	3.988
		<i>Hope</i>	0.283	3.528
		<i>Resilience</i>	0.742	1.349
Model 3 (H3)	Keterikatan Karyawan	<i>self-efficacy</i>	0.461	2.171
		<i>Optimism</i>	0.381	2.627
		<i>Hope</i>	0.264	3.795
		<i>Resilience</i>	0.302	3.312

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada ketiga model tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang  $< 1$  dan nilai VIF yang bernilai  $< 10$ .

## 4.6. Pengujian Hipotesis

### 4.6.1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 menguji model penelitian 1a, 1b, 1c dan 1d. Tujuan pengujian hipotesis yang pertama adalah untuk mengetahui apakah *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13.**

#### Hasil Uji Hipotesis 1

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.277	1.996		3.145	.002
	Self-efficacy	.347	.215	.222	1.615	.111
	Optimism	.133	.124	.163	1.074	.286
	Hope	-.061	.145	-.072	-.420	.676
	Resilience	.296	.133	.359	2.223	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7)

#### Persamaan regresi model 1:

$$KK = 6,277 + 0,347 SE + 0,133OP - 0,061HO + 0,296RS + \epsilon$$

Pada pengujian model 1 diketahui bahwa nilai signifikansi *resilience* < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H1d diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *resilience* terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikansi *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* > 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H1a, H1b dan H1c ditolak yang berarti *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### 4.6.2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 menguji model penelitian 2a, 2b, 2c dan 2d. Tujuan pengujian hipotesis yang pertama adalah untuk mengetahui apakah *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14.**

#### Hasil Uji Hipotesis 2

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.556	1.547		2.299	.024
	Self-efficacy	.005	.145	.002	.035	.972
	Optimism	.105	.106	.061	.993	.324
	Hope	.767	.118	.375	6.495	.000
	Resilience	1.294	.068	.677	18.967	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7)

#### Persamaan regresi model 2:

$$OCB = 3,556 + 0,005 SE + 0,105 OP + 0,767 HO + 1,294 RS + \varepsilon$$

Pada pengujian model 2 diketahui bahwa *hope* dan *resilience* memiliki nilai signifikansi yang berada < 0,05 pada yang berarti menerima H2c dan H2d. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *hope*, dan *resilience* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan *self-efficacy* dan *optimism* memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang berarti menolak H2a dan H2b atau dengan kata lain *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*.

### 4.6.3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 menguji model penelitian 3a, 3b, 3c dan 3d. Tujuan pengujian hipotesis yang pertama adalah untuk mengetahui apakah *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15.**

#### Hasil Uji Hipotesis 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.233	1.759		2.406	.019
	Self-efficacy	.278	.196	.072	1.416	.161
	Optimism	1.041	.113	.519	9.244	.000
	Hope	.849	.140	.409	6.060	.000
	Resilience	.101	.118	.054	.853	.396

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7)

#### Persamaan regresi model 3:

$$EE = 4,233 + 0,278 SE + 1,041 OP + 0,849 HO + 0,101 RS + \varepsilon$$

Pada pengujian model 3 diketahui bahwa *optimism* dan *hope* memiliki nilai signifikansi yang berada  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3b dan H3c diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *hope* dan *optimism* terhadap keterikatan karyawan. Sedangkan *self-efficacy* dan *resilience* memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  yang berarti menolak H3a dan H3d sehingga *self-efficacy* dan *resilience* tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

#### 4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa terdapat hubungan *positive organizational behaviour* dengan kepuasan kerja, *organizational citizenship behaviour* dan keterikatan karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Berikut penjelasan dari hasil uji regresi untuk hipotesis satu dan dua.

Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan terdapat pengaruh positif *resilience* terhadap kepuasan kerja sedangkan *self-efficacy*, *optimism* dan *hope* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan yang lebih besar dan akan bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi dengan dukungan dari sumber daya pribadi yang dimiliki karyawan, seperti kemampuan kognitif, persepsi diri yang positif, regulasi diri. Sumber daya ini membangun *resilience* sehingga mereka mampu membawa kemampuan dirinya secara penuh pada pekerjaannya serta terlibat dalam pekerjaan yang dilakukannya dengan dukungan kondisi yang nyaman pada lingkungan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan pada karyawan.

*Self-efficacy*, *optimism* dan *hope* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak mempengaruhi persepsi mereka terhadap keadaan individu secara emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika mereka terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, tingginya tingkat *hope* yang dimiliki karyawan tidak sejalan



dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan ketika karyawan yang memiliki tingkat *hope* yang tinggi mereka kurang mendapatkan motivasi berimbas pada pekerjaan yang dilakukannya. Sementara *optimism* ternyata tidak membuat karyawan menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimism* oleh karyawan perusahaan manufaktur di Semarang diwujudkan hanya pada perasaan positif saja dan bukan merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk sehingga individu dengan *optimism* yang tinggi kurang mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan

Hasil pengujian hiotesis 2 menunjukkan terdapat pengaruh positif *hope*, dan *resilience* terhadap *organizational citizenship behaviour* sedangkan *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun *organizational citizenship behaviour (OCB)* merupakan salah satu dari bagian prestasi individu yang bisa mengetahui kualitas kerja individu dalam perusahaan, *OCB* tidak muncul dari motivasi karyawan dimana hal ini juga menunjukkan kurangnya proses pembelajaran dari lingkungan sekitar dan masa lalu karyawan. Selain itu karyawan kurang memiliki harapan sehingga kurang dapat meningkatkan keuntungan dari sebuah organisasi serta kurang termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang melebihi standar minimal perusahaan.

Sedangkan *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh terhadap *OCB* menunjukkan bahwa karyawan kurang optimis sehingga tidak mampu untuk

mengambil keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada di hadapan mereka, mengembangkan keahlian dan juga kemampuan mereka, dan mengembangkan peluang mereka di masa yang akan datang. Karyawan juga kurang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap hal baik akan terjadi di masa depan sehingga tidak mendukung munculnya *OCB* akan tinggi juga. Selain itu, karyawan juga kurang tangguh dalam menghadapi kegagalan dalam pekerjaan sehingga membuat mereka mudah menyerah. Hal ini menunjukkan kurangnya resiliensi sehingga tidak mampu untuk menikmati dan mengambil pelajaran dari kejadian-kejadian dalam hidup termasuk kejadian yang berasal dari tempat kerja.

Hubungan *Positive Organizational Behaviour* (POB) dengan *OCB* didasarkan pada konsep POB yang merupakan perilaku organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang. POB bukan hanya perilaku yang bertujuan meningkatkan efektifitas organisasi, namun juga dapat membantu orang-orang dalam sebuah organisasi secara individu sedangkan *OCB* merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan membantu orang lain.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *hope* dan *optimism* terhadap keterikatan karyawan yang menunjukkan adanya motivasi yang di dalamnya terdapat *agency* (energi) dan *pathways* (cara) untuk mencapai tujuan yang berimbang pada meningkatnya kapasitas untuk menghasilkan satu atau lebih cara yang mungkin untuk mencapai tujuan. *optimism* dan *hope* membuat tingkat keterikatan karyawan secara emosional dalam melaksanakan pekerjaan tinggi karena karyawan memiliki “saluran” alternatif untuk mencapai targetnya

ketika ia memperoleh hambatan. Kedua hal tersebut diikuti pula dengan kemampuan karyawan untuk berhasil dalam menghadapi perubahan, kesulitan dan risiko, serta bangkit kembali dari keterpurukan dan kegagalan. Tingginya kapasitas untuk melakukan perubahan diri maupun meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan yang dimiliki karyawan, menyebabkan adanya pengaruh *optimism* pada keterikatan karyawan.

Sedangkan *self-efficacy* dan *resilience* yang tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan menunjukkan karyawan perusahaan manufaktur di Semarang kurang memiliki niat serta harapan dimasa datang untuk terlibat dalam inisiatif yang menciptakan iklim keberagaman positif karena *self-efficacy* merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Oleh karena itu, karyawan menjadi tidak dapat mengalokasikan waktu dan usahanya untuk tugas yang mereka tahu dapat diselesaikan.