

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan hikmat yang diberikan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis dengan judul “PENGARUH KECERDASAN EMOSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI SEKOLAH BOGOR RAYA” ditujukan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Universitas Pelita Harapan, Semanggi, Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya karena doa, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses pengerjaan tesis ini, yaitu kepada:

- 1) Ibu Connie Rasilim, S.S., B.Ed., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
- 2) Dr. Niko Sudibjo, S.Psi, M.A selaku Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan dan juga sudah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penulisan bab 1 sampai bab 3.
- 3) Dr. Innocentius Bernarto selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis serta membantu dalam pengolahan data menggunakan SmartPLS.
- 4) Semua dosen yang telah mengajar dan membimbing penulis selama berkuliah di Universitas Pelita Harapan.

- 5) Semua staf dan karyawan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah membantu penulis dalam kegiatan administratif.
- 6) Suami tercinta, Zulman Kahar Kamil dan anak-anak tersayang Kirania Larasati Arkaputri dan Haryobimo Javazidan Arkaputra, yang selalu memberi dukungan moril, doa, dan semangat.
- 7) Orang tua tercinta, Ayah Meidiarto dan Alm. Kamil Rusdi, Ibunda Sri Eningsih dan Hartini, atas doa dan dukungan moril yang diberikan.
- 8) Ibu Andri Nurcahyani, S.Pd., M.S., selaku Kepala Sekolah SMP-SMA Bogor Raya tempat penulis bekerja yang telah memberikan dukungan, semangat, masukan, dan izin untuk melakukan penelitian di sekolah yang beliau pimpin.
- 9) Segenap pihak manajemen Sekolah Bogor Raya tempat penulis bekerja yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan S2 dengan memberikan beasiswa.
- 10) Dewan guru Sekolah Bogor Raya yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam rangka pengambilan data penelitian.
- 11) Henny Anggraeni, Eka Wulanjari, dan Ria Nur Apriliyanti yang telah saling mendukung serta berbagi informasi dan pengetahuan yang berguna dalam penyelesaian tesis ini dan sepanjang masa perkuliahan.
- 12) Teman-teman guru dan admin di SMP – SMA Bogor Raya yang sudah memberikan dukungan dan semangat selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis.
- 13) Teman-teman seperjuangan Batch 33A yang telah banyak memberikan bantuan dan kerja sama selama berkuliah di Universitas Pelita Harapan.

14) Teman-teman seperjuangan Batch 33 MP yang selalu saling mendukung dan memberikan bantuan selama masa perkuliahan selama semester tiga dan empat di Universitas Pelita Harapan.

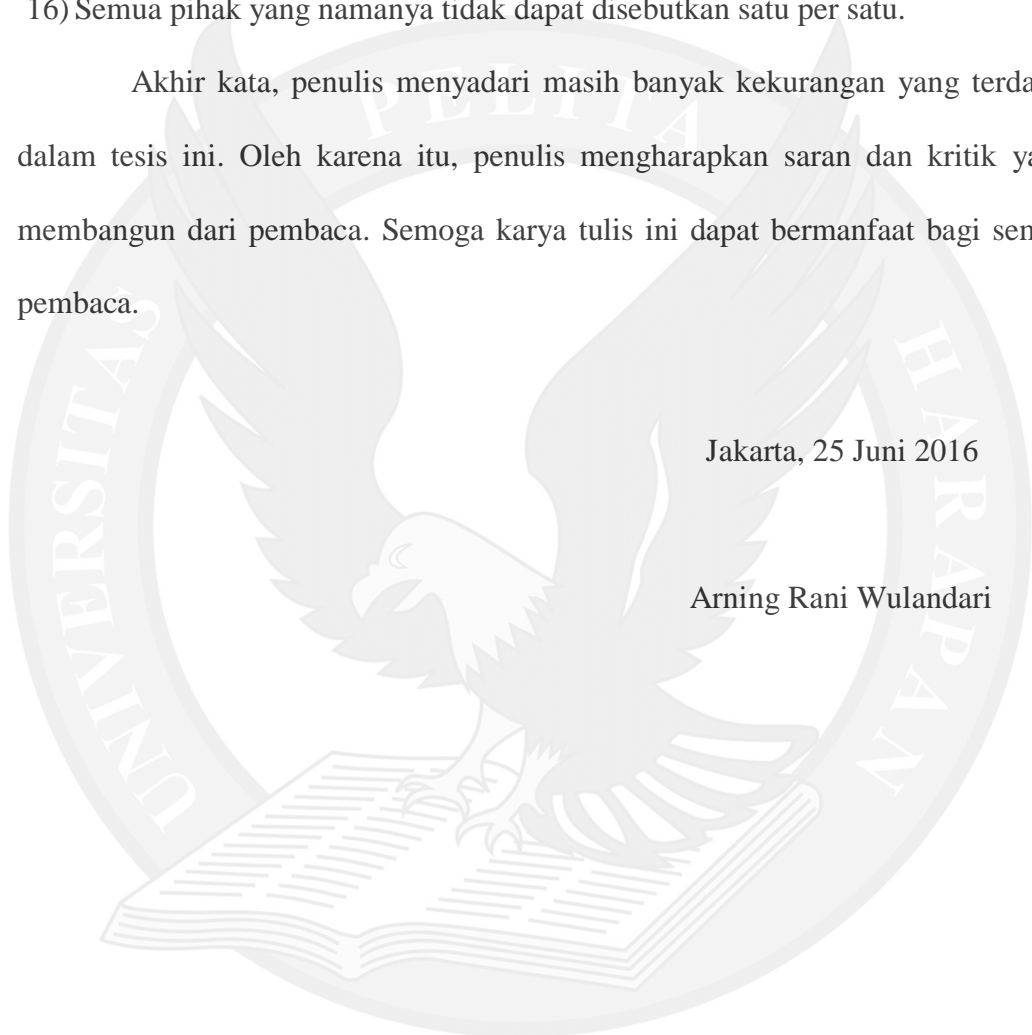
15) Staf supir Sekolah Bogor Raya yang selalu siap mengantarkan dan menjemput di masa perkuliahan.

16) Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Jakarta, 25 Juni 2016

Arning Rani Wulandari



DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR TABEL..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN..... xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 11

1.3 Batasan Masalah 13

1.4 Rumusan Masalah 13

1.5 Tujuan Penelitian 14

1.6 Manfaat Penelitian 14

1.7 Sistematika Penulisan 15

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 *Organizational Citizenship Behavior* 18

2.1.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior* ... 19

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.2 | Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ... | 22 |
| 2.1.3 | Definisi Konseptual dan Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 25 |
| 2.2 | Kecerdasan Emosi | 25 |
| 2.2.1 | Definisi Kecerdasan Emosi | 26 |
| 2.2.2 | Dimensi Kecerdasan Emosi | 29 |
| 2.2.3 | Definisi Konseptual dan Indikator Kecerdasan Emosi | 29 |
| 2.3 | Budaya Organisasi | 30 |
| 2.3.1 | Definisi Budaya | 31 |
| 2.3.2 | Definisi Organisasi | 32 |
| 2.3.3 | Definisi Budaya Organisasi | 33 |
| 2.3.4 | Dimensi Budaya Organisasi | 38 |
| 2.3.5 | Definisi Konseptual dan Indikator Budaya Organisasi | 41 |
| 2.4 | <i>Employee Engagement</i> | 42 |
| 2.4.1 | Definisi <i>Employee Engagement</i> | 42 |
| 2.4.2 | Dimensi <i>Employee Engagement</i> | 47 |
| 2.4.3 | Definisi Konseptual dan Indikator <i>Employee Engagement</i> | 49 |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu | 50 |
| 2.6 | Kerangka Berpikir | 57 |
| 2.7 | Model Penelitian | 61 |
| 2.8 | Hipotesis Penelitian | 61 |

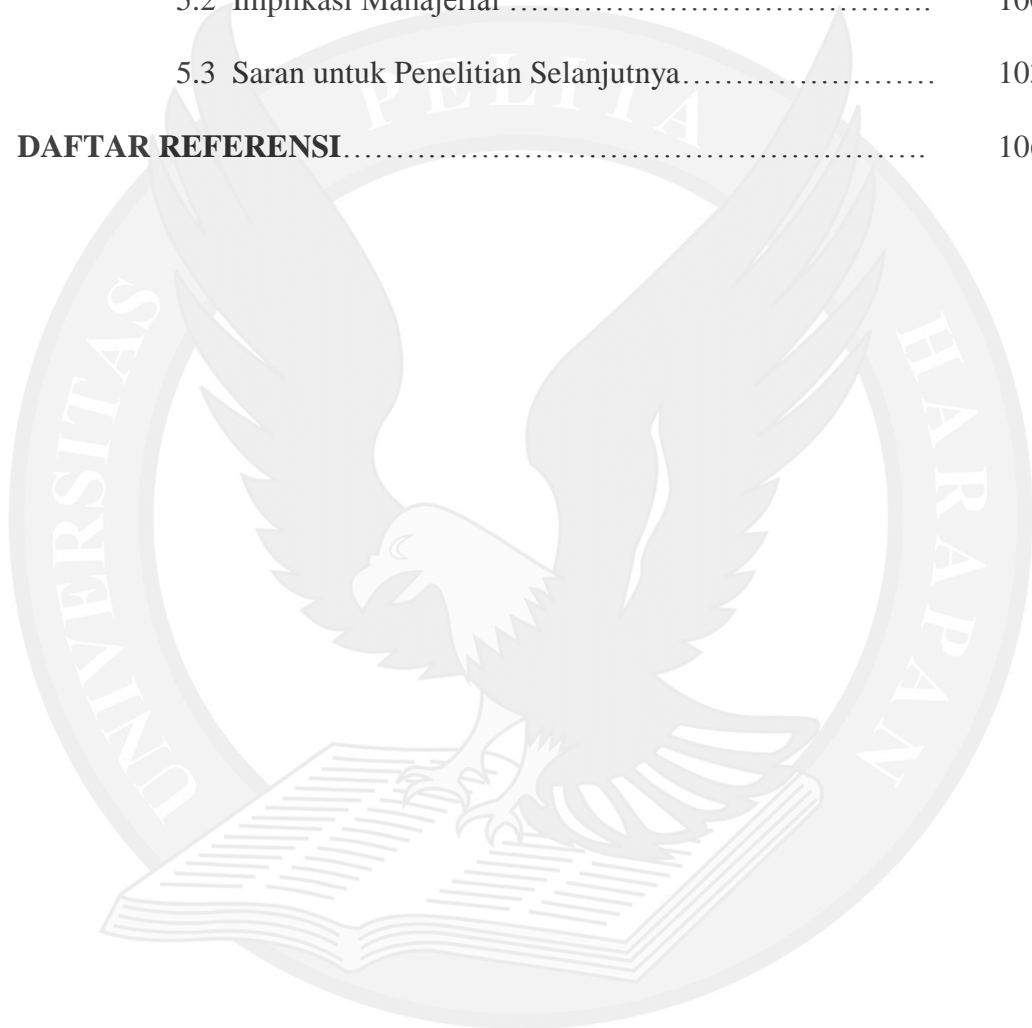
BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------------|----|
| 3.1 Rancangan Penelitian | 63 |
| 3.2 Tempat, Waktu, Subjek Penelitian | 63 |
| 3.3 Prosedur Penelitian | 64 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian | 65 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 65 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 66 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 68 |
| 3.7.1 Validitas | 69 |
| 3.7.2 Reliabilitas..... | 69 |
| 3.8 Hipotesis Statistik | 70 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

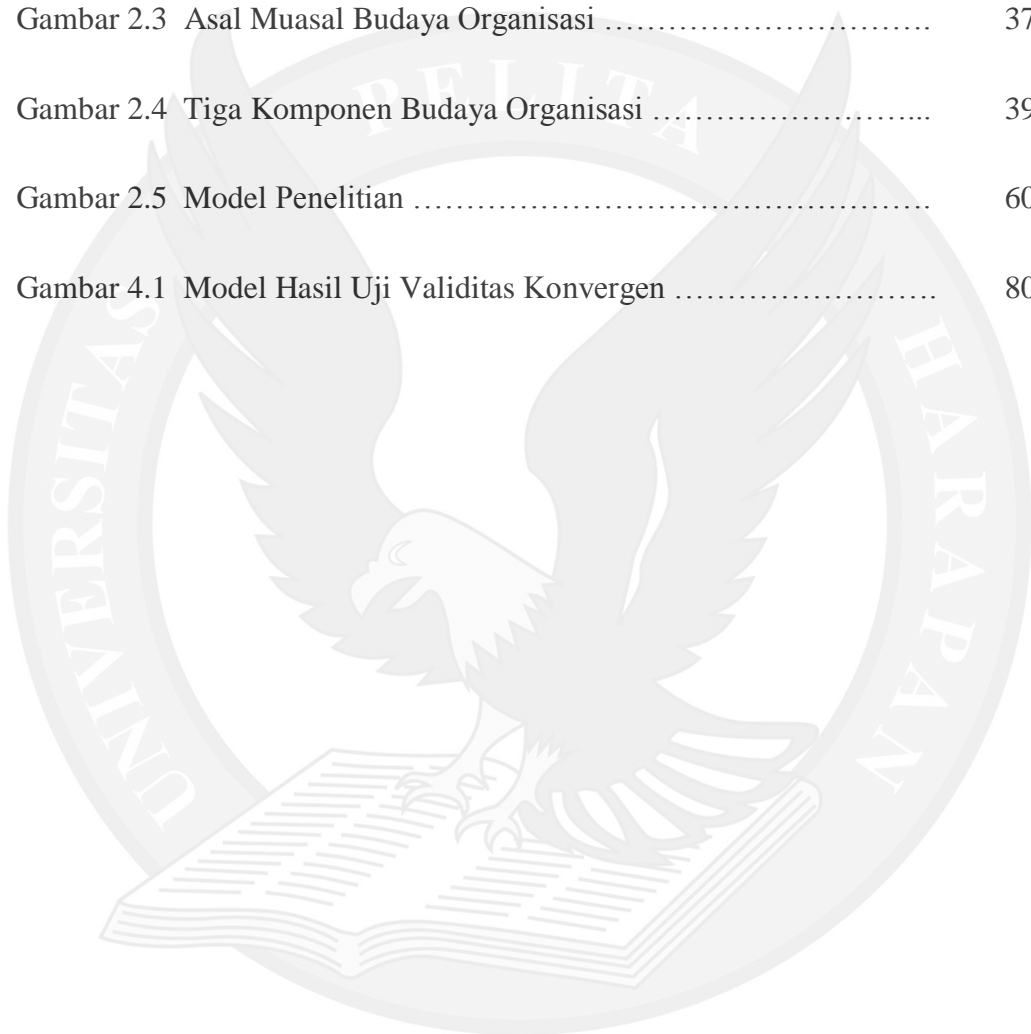
| | |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian | 72 |
| 4.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 77 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas Konvergen..... | 77 |
| 4.2.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan | 79 |
| 4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas | 79 |
| 4.3 Statistik Deskriptif | 81 |
| 4.3.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ... | 82 |
| 4.3.2 Variabel Kecerdasan Emosi | 83 |
| 4.3.3 Variabel Budaya Organisasi | 84 |
| 4.3.4 Variabel <i>Employee Engagement</i> | 85 |
| 4.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 86 |
| 4.4.1 Hasil Pengujian Kesesuaian Model | 86 |

| | |
|-----------------------------------------------|------------|
| 4.4.2 Pengujian Hipotesis..... | 87 |
| 4.5 Pembahasan | 90 |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian | 97 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 99 |
| 5.2 Implikasi Manajerial | 100 |
| 5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya..... | 103 |
| DAFTAR REFERENSI..... | 106 |



DAFTAR GAMBAR

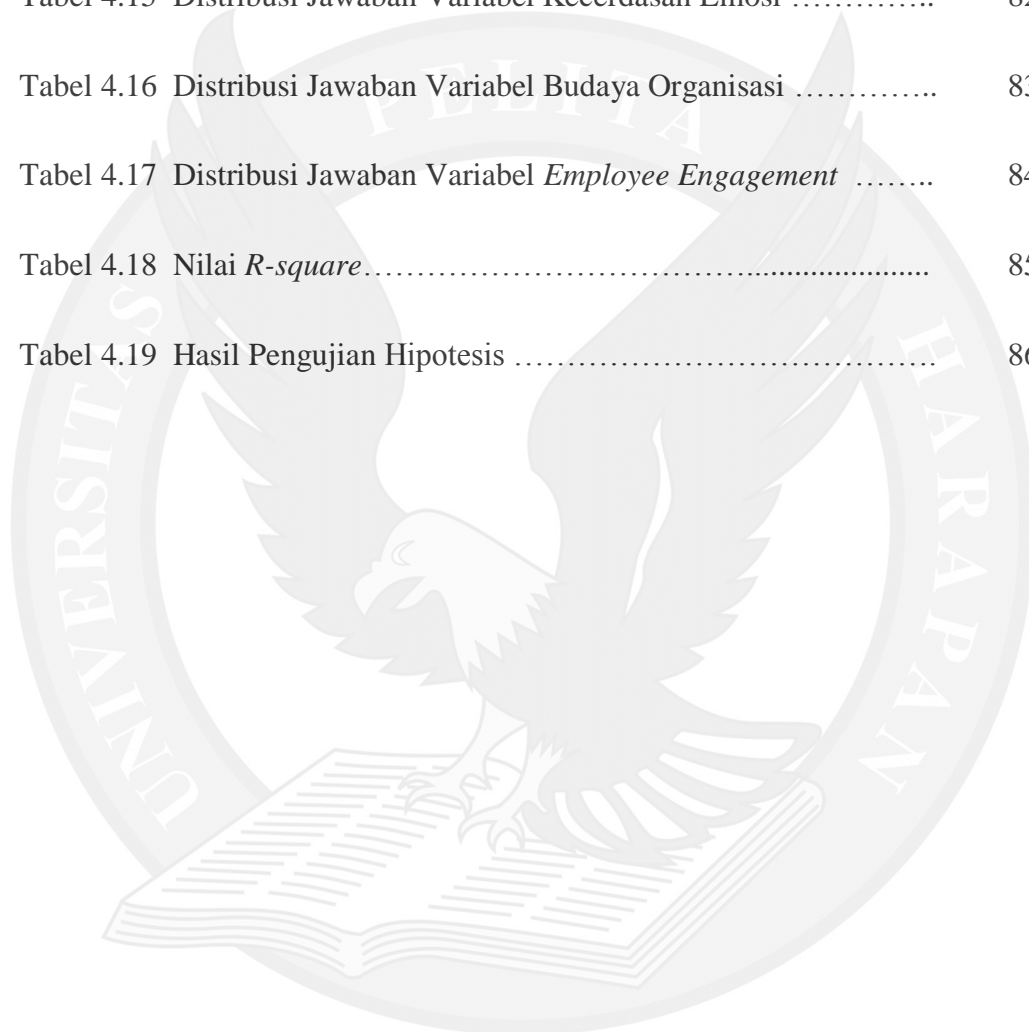
| | halaman |
|---------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Bagaimana Organisasi Menciptakan Nilai | 32 |
| Gambar 2.2 Nilai Terminal dan Instrumental pada Budaya Organisasi . | 36 |
| Gambar 2.3 Asal Muasal Budaya Organisasi | 37 |
| Gambar 2.4 Tiga Komponen Budaya Organisasi | 39 |
| Gambar 2.5 Model Penelitian | 60 |
| Gambar 4.1 Model Hasil Uji Validitas Konvergen | 80 |



DAFTAR TABEL

| | halaman |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Murid Sekolah Bogor Raya | 7 |
| Tabel 1.2 Kurikulum Internasional di Sekolah Bogor Raya | 8 |
| Tabel 1.3 Hasil Penyebaran Angket mengenai OCB | 10 |
| Tabel 3.1 Komposisi Guru SBR berdasarkan Level Sekolah | 64 |
| Tabel 3.2 Nilai Pernyataan pada Kuesioner | 65 |
| Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 66 |
| Tabel 3.4 Item Pernyataan Positif dan Negatif | 67 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 71 |
| Tabel 4.2 Persentase Guru Wanita Di Asia Tenggara | 72 |
| Tabel 4.3 Usia Responden | 72 |
| Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden | 73 |
| Tabel 4.5 Latar Belakang Kependidikan Responden | 73 |
| Tabel 4.6 Jenjang Mengajar Responden | 74 |
| Tabel 4.7 Status Kepegawaian Responden | 75 |
| Tabel 4.8 Masa Kerja Responden | 75 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Konvergen | 77 |
| Tabel 4.10 Nilai AVE | 77 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.11 Nilai AVE dan Validitas Diskriminan | 79 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Diskriminan | 79 |
| Tabel 4.13 Nilai <i>Composite Reliability</i> | 80 |
| Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Variabel OCB | 81 |
| Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Variabel Kecerdasan Emosi | 82 |
| Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi | 83 |
| Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Variabel <i>Employee Engagement</i> | 84 |
| Tabel 4.18 Nilai <i>R-square</i> | 85 |
| Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis | 86 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | halaman |
|-----------------------------------------------|---------|
| Lampiran A Kuesioner | A-1 |
| Lampiran B Surat Izin Publikasi | B-1 |
| Lampiran C Rekapitulasi Hasil Kuesioner | C-1 |
| Lampiran D Riwayat Hidup | D-1 |

