

MODEL PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Sabilla Andini

Nim : 30401311046

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2018

**MODEL PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT**

**Disusun Oleh :
Sabilla Andini
NIM : 30401311046**

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 21 Februari 2019

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM
NIK. 220485010

Penguji,

Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D
NIK. 210499043

Dr. H. Abdul Hakim, MSi
NIK. 210487014

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 21 Februari 2019



Program Studi Manajemen

H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sabilla Andini
NIM : 30401311046
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi UNISSULA

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : "MODEL PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT" adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan oranglain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan oranglain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan oranglain yang seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah saya yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 25 Maret 2019

Yang memberi pernyataan,



Sabilla Andini

INTISARI

Sejak perang dunia kedua, banyak peneliti memperkenalkan teori yang berbeda mengenai kepemimpinan dengan berfokus pada bagaimana kepemimpinan mempengaruhi seseorang. Teori ini termasuk kepemimpinan karismatik, *transformational leadership*, dan *spiritual leadership*. Pemimpin dan bawahan menciptakan pertukaran hubungan, terutama keterampilan, kepercayaan dan hubungan yang efektif. Ketika pemimpin terlibat memberikan dukungan kedepan, bawahan akan merasa dihargai dan dihormati, untuk timbal baliknya

Komitmen organisasi mengacu pada seberapa jauh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maupun organisasi tempat individu bekerja (Robbins & Judge dalam Darmawati, 2012), sehingga memberikan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan dan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi (Wiener dalam Simarni, 2012).

Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya dan akan menimbulkan perasaan bangga dan mendorong timbulnya seorang karyawan mempunyai keinginan untuk tetap berada bersama organisasi dan menjadi bagian dari organisasi (Schultz, 1993).

Spiritual Leadership merupakan kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai pada karyawannya maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kontribusinya melalui tindakan yang melebihi ketentuan formal pekerjaannya (Sutanto, 2009). *Spiritual leadership* diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun oranglain secara intrinsik, sehingga seseorang memiliki perasaan keterkaitan (*engage*) sebagai variabel mediator diantara kepemimpinan dengan OCB (Shidanta dan Roy, 2010)

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari beberapa faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya komitmen organisasi dan *employee engagement*.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih stabil dan lebih produktif serta merasa adanya keterkaitan pada organisasi sehingga karyawan bersedia melakukan *extra-role* pada organisasi tanpa diperintah ataupun tanpa tuntutan organisasi (Greeberg & Baron, 1993).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif tidak signifikan *spiritual leadership* terhadap OCB, sehingga ketimpangan dengan teori para ahli yang menyebutkan bahwa salah satu faktor meningkatnya OCB yaitu kepemimpinan spiritual. Namun pada kenyataannya di perusahaan CV. Bartec Utama Mandiri kepemimpinan spiritual bukanlah faktor utama yang mempengaruhi OCB berjalan pada perusahaan, hal ini mengindikasikan adanya faktor lain yang dapat menciptakan berjalannya OCB di CV. Bartec Utama Mandiri. Dalam usaha meningkatkan OCB perusahaan perlu meningkatkan pada variabel lain yang mendukung seperti komitmen organisasi atau variabel yang memediasi yaitu *employee engagement*.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul : Model Penginkatan Organizational citizenship Behavior melalui Employee Engagement. Ini untuk memenuhinsalah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda tercinta H. Leksandriyanto Leksono dan Ibunda Srinawang Saptaningsih atas segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian baik moril maupun materil yang telah dicurahkan. Semoga Allah SWT melimpakan Rahmat, Karunia, Kesehatan dan Keberkahan di dunia dan di akhiratatas budi yang telah diberikan kepada penulis.

Penghargaan dan terima kasih kepada Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membantupenulisan skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Prabowo Setiyawan MT, PhD selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Ibu Olivia Fachrunnisa S.E, MSi, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. Ardia Adhiatma, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Suami tercinta Ghani Ibnu Harja yang selalu mensupport sampai dengan skripsi ini selesai
5. Anakku Dhat un-Nitaqain yang menemani ibu mengerjakan skripsi ini sampai dengan selesai

6. Juga Kakak dan Adik-adikku yang senantiasa menyemangati setiap langkahku

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Semarang, 25 Maret 2019