

**PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK* PADA PENGARUH
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, *PROACTIVE PERSONALITY*,
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.)
pada Departemen Manajemen Program Studi Magister
Manajemen**



oleh

DESYNTA RAHMAWATI GUNAWAN

NIM: 042024353028

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK* PADA PENGARUH
PSYCHOLOGICAL CAPITAL, PROACTIVE PERSONALITY, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

oleh
Desynta Rahmawati Gunawan
Nim: 042024353028

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal
16 September 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

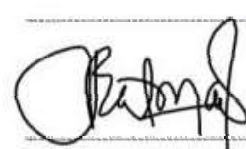
TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Susunan Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., MSi.
NIP. 196502042000122001
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Yetty Dwi Lestari, SE., MT.
NIP. 197605022000032001
(Dosen Penguji I)
3. Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.
NIP. 195403051982032003
(Dosen Penguji II)
4. Dian Ekowati, SE., M.Si.,
M.App.Com. (OrgChg)., Ph.D.
NIP. 197406081999032002
(Dosen Penguji III)
5. Dr. Ari Prasetyo, SE., MSi.
NIP. 197101162005011002
(Dosen Penguji IV)

Tanda Tangan:







Surabaya, 22 September 2022
Koordinator Program Studi,


Dr. Masmira Kurniawati, SE., MSi
NIP. 197503232006042001

PERNYATAAN

Saya, (Desynta Rahmawati Gunawan, 042024353028), menyatakan bahwa:

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 22 Agustus 2022



Desynta Rahmawati Gunawan
NIM: 042024353028

DECLARATION

I, (Desynta Rahmawati Gunawan, 042024353028), declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya, 22 Agustus 2022

Declared by,



Desynta Rahmawati Gunawan
NIM: 042024353028

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga tesis dengan berjudul “**PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK* PADA PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL, PROACTIVE PERSONALITY, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*”** dapat terselesaikan. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat memperoleh banyak dukungan dan bantuan serta doa yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, S.E., MT., Ak., CMA., selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., SMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dr. Gancar Candra Premananto, S.E., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen Universitas Airlangga.
4. Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Universitas Airlangga.
5. Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya dalam memberi motivasi, bimbingan, nasihat, saran, dan kesabaran yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Magister Manajemen Universitas Airlangga, yang telah

memberikan banyak pengetahuan, arahan, dan ilmu yang bermanfaat dalam penyusunan penulisan tesis ini.

7. Kedua orang tua penulis (mama Yuyun dan papa Gunawan), yang selalu mendoakan segala rangkaian proses penyusunan penulisan tesis ini. Terima kasih sebesar-besarnya terhadap segala perhatian, dukungan, dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Kakak dan adik (Anis dan Ghifa) yang selalu memberi semangat dan doa untuk mendukung penulis dalam menyelesaikan tesis ini melalui segala bentuk perhatiannya.
9. Awip, Desy, Putri, Karin, Ralya, Charisma, Angga, dan Beatrix selaku orang terdekat penulis yang selalu memberi dukungan dan menjadi penyemangat dalam penyusunan penulisan tesis ini. Terima kasih untuk selalu ada ketika penulis membutuhkan dukungan dan bantuan.
10. Anggota tim PT. UMDI dan para rekan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan yang selalu memberi dukungan dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis untuk mampu mengerjakan tesis dengan baik.
11. Teman-teman MM Unair 56 Weekdays yang selalu membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tesis ini.
12. Seluruh responden dan pihak yang terlibat dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, penulis memohon maaf jika melakukan kesalahan. Kritik dan saran untuk kesempurnaan tesis ini sangat diharapkan oleh penulis. Semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi seluruh pembacanya. Dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih.

Surabaya, 16 Agustus 2022



Desynta Rahmawati Gunawan

ABSTRAK

Bekerja di tempat kerja yang memiliki kompleksitas dan mengalami kurangnya sumber daya manusia, *organizational citizenship behavior* menjadi perilaku yang dibutuhkan yang dianggap bermanfaat untuk mampu memenuhi tugas dan peran ekstra sebagai aspek sukarela yang dapat meningkatkan kualitas tugas dan produktivitas dalam memprediksi efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji *psychological capital*, *proactive personality*, dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh *meaning of work* pada Lembaga Pemasyarakatan Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang dapat mengidentifikasi pengaruh antar variabel yang diukur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 276 petugas jaga yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini secara statistik menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software *partial least squares* (PLS). Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, tetapi tidak dengan *proactive personality* yang tidak dapat menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian *psychological capital*, *proactive personality*, dan *perceived organizational support* menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaning of work*, serta *meaning of work* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga pada pengaruh tidak langsung diketahui bahwa *psychological capital* dan *perceived organizational support* menunjukkan peran *meaning of work* sebagai mediasi parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya penelitian ini memiliki novelty, bahwa *meaning of work* dapat menunjukkan peran memediasi secara penuh pada *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, *Proactive Personality*, *Perceived Organizational Support*, *Meaning of Work*, *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

Working in a complex workplace and experiencing a lack of human resources, organizational citizenship behavior is a required behavior that is considered beneficial to fulfill extra duties and roles as a voluntary aspect that can improve task quality and productivity in predicting organizational effectiveness. This study examines psychological capital, proactive personality, and perceived organizational support for organizational citizenship behavior mediated by meaning of work at the North Sumatra Regional Office Correctional Institution. This study uses a quantitative approach by formulating hypotheses to identify the relationship between the measured variables. Respondents in this study amounted to 276 guard officers selected by purposive sampling technique. This study used Structural Equation Modeling (SEM) with partial least squares (PLS) software. The results showed that psychological capital and perceived organizational support had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, not proactive personality, which could not significantly affect organizational citizenship behavior. Then psychological capital, proactive personality, and perceived organizational support showed a positive and significant effect on meaning of work, and the meaning of work on organizational citizenship behavior. So that the indirect effect is known, psychological capital and perceived organizational support show the role of the meaning of work as a partial mediation of organizational citizenship behavior. Furthermore, this research has a novelty, that the meaning of work can show a full mediating role in proactive personality towards organizational citizenship behavior.

Keywords: Psychological Capital, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Meaning of Work, Organizational Citizenship Behavior.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	ii
DECLARATION	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	23
1.3 Tujuan Penelitian	24
1.4 Manfaat Penelitian	26
1.4.1 Manfaat Teoritis	26
1.4.2 Manfaat Praktis	26
1.5 Lingkup Penelitian	27
1.6 Sistematika Penulisan.....	28
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	28
2.1 Landasan Teori.....	28
2.1.1 <i>Psychological Capital</i>	28
2.1.2 <i>Proactive Personality</i>	40
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	48
2.1.4 <i>Meaning of Work</i>	56
2.1.5 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	64
2.2 Penelitian Terdahulu	74
2.3 Kerangka Konseptual	105

2.4	Pengembangan Hipotesis	106
2.4.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	107
2.4.2	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	109
2.4.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	112
2.4.4	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	115
2.4.5	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	119
2.4.6	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	120
2.4.7	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	122
2.4.8	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	124
2.4.9	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	127
2.4.10	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	128
BAB 3	METODE PENELITIAN	132
3.1	Jenis Penelitian	132
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	133
3.2.1	<i>Psychological Capital</i>	133
3.2.2	<i>Proactive Personality</i>	135
3.2.3	<i>Perceived Organizational Support</i>	136
3.2.4	<i>Meaning of Work</i>	137
3.2.5	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	138
3.3	Jenis dan Sumber Data	140
3.4	Populasi dan Sampel	141
3.4.1	Populasi	141
3.4.2	Sampel	141

3.5	Metode Pengumpulan Data	142
3.6	Teknik Analisis Data	142
3.6.1	<i>Outer Model Evaluation</i>	143
3.6.2	<i>Inner Model Evaluation</i>	144
3.7	Kriteria Pengujian Hipotesis	145
BAN 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		147
4.1	Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan Wilayah Sumatera Utara 147	
4.2	Analisis Deskriptif	149
4.2.1	Karakteristik Responden	149
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	154
4.2.3	Analisis Model Pengukuran	162
4.2.3.1	<i>Outer Model Evaluation</i>	163
4.2.3.1.1	<i>Convergent Validity</i>	163
4.2.3.1.2	<i>Discriminant Validity</i>	165
4.2.3.1.3	<i>Composite Reliability</i>	167
4.2.3.2	<i>Inner Model Evaluation</i>	168
4.2.3.2.1	R-Square	168
4.2.3.2.2	F-Square	169
4.2.3.2.3	Q-Square	171
4.2.3.2.4	Path Coefficient	172
4.3	Pengujian Hipotesis	172
4.4	Pembahasan	177
4.4.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	177
4.4.2	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	179
4.4.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	182
4.4.4	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	184
4.4.5	Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	186

4.4.6	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	188
4.4.7	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	190
4.4.8	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	192
4.4.9	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	194
4.4.10	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> memediasi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	196
BAB 5 PENUTUP.....		200
5.1	Simpulan	200
5.2	Implikasi Penelitian.....	201
5.2.1	Implikasi Teoritis	201
5.2.2	Implikasi Manajerial	204
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Peneliti Selanjutnya	208
DAFTAR PUSTAKA		210
LAMPIRAN		232

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Penghuni di Lembaga Pemasyarakatan Kantor Wilayah se-Indonesia.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	106
Gambar 4.1 Novelty Hasil Penelitian.....	198

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	74
Tabel 2.2 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini	104
Tabel 4.1 Lembaga Pemasyarakatan Wilayah Sumatera Utara	148
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	149
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	150
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	151
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	151
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	152
Tabel 4.7 Kategori Rata-Rata Jawaban Responden	155
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i>	155
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel <i>Proactive Personality</i>	157
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	158
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel <i>Meaning of Work</i>	159
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	161
Tabel 4.13 Nilai <i>Outer Loading</i>	163
Tabel 4.14 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	165
Tabel 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan $\sqrt{AVE}$	166
Tabel 4.16 Perbandingan $\sqrt{AVE}$ dengan Korelasi Antar Variabel	166
Tabel 4.17 Hasil Uji Realibilitas Pada <i>Construct</i>	167
Tabel 4.18 Nilai R-Square	168
Tabel 4.19 Nilai F-Square pada <i>Meaning of Work</i>	169
Tabel 4.20 Nilai F-Square pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	170
Tabel 4.21 Nilai Q-Square	171
Tabel 4.22 <i>Path Coefficients</i>	172
Tabel 4.23 Pengujian Hipotesis	173

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Olah Data PLS