

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Pokok Masalah.....	9
3. Tujuan, Ruang Lingkup dan Manfaat Penelitian	10
a. Tujuan Penelitian	10
b. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
c. Manfaat Penelitian	11
4. Kerangka Penulisan	13
BAB II TELAAH KEPUSTAKAAN	14
A. Tinjauan Pustaka.....	14
B. Definisi Konseptual Variabel.....	15
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	15

2. Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>)	19
3. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	23
4. Perilaku Kewargaan Organisasional (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>).....	31
C. Kaitan Antar Variabel	34
1. Kaitan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	34
2. Kaitan antara Kelekatan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	35
3. Kaitan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	37
4. Kaitan antara Kelekatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	39
5. Kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	40
6. Kaitan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja.....	41
7. Kaitan antara Kelekatan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja	42
D. Penelitian Terdahulu	45
E. Kerangka Pemikiran.....	70
F. Hipotesis Penelitian	71
BAB III METODE PENELITIAN.....	72
A. Jenis Penelitian.....	72
B. Sumber dan Pengumpulan Data.....	73

1. Sumber Data.....	73
2. Teknik Pengumpulan Data.....	73
3. Populasi.....	73
4. Teknik Pemilihan Sampel	74
5. Ukuran Sampel.....	75
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	77
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja	77
2. Kelekatan Kerja	80
3. Kepuasan Kerja.....	83
4. Perilaku Kewargaan Organisasional	85
D. Metode Analisis Data.....	88
1. Evaluasi Model Pengukuran	90
a. Validitas Konvergen	90
b. Evaluasi Reliabilitas.....	91
c. Validitas Diskriminan	91
2. Evaluasi Model Struktural	92
a. <i>Collinearity (Variance Inflation Factor (VIF))</i>	92
b. Koefisien Jalur	92
c. <i>T Statistics</i>	92
d. Pengujian Hipotesis	92
3. Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	93
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	93
b. <i>Effect Size (f^2)</i>	93
c. <i>Effect Size</i> Mediasi Upsilon (v) atau Statistik Upsilon (v)	94
d. <i>Predictive Relevant (Q^2)</i>	95

e. Model Fit SRMR.....	95
f. Evaluasi <i>Goodness of Fit Index</i>	95
BAB IV ANALISIS DAN BAHASAN TEMUAN.....	97
A. Gambaran Umum Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual	97
B. Karakteristik Responden	97
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
2. Responden Berdasarkan Status Pernikahan	98
3. Responden Berdasarkan Jabatan	99
4. Responden Berdasarkan Pangkat	100
5. Responden Berdasarkan Masa Bekerja	100
6. Responden Berdasarkan Usia.....	101
7. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	102
8. Responden Berdasarkan Unit Kerja	103
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	103
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	105
2. Kelekatan Kerja.....	108
3. Kepuasan Kerja	110
4. Perilaku Kewargaan Organisasional	112
D. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	115
E. Evaluasi Model Pengukuran.....	115
1. Evaluasi Model Pengukuran <i>First Order</i>	115
a. Validitas Konvergen.....	115
b. Evaluasi Reliabilitas	119
c. Validitas Diskriminan	120
2. Evaluasi Model Pengukuran <i>Second Order</i>	122

a.	Validitas Konvergen.....	122
b.	Evaluasi Reliabilitas	123
c.	Validitas Diskriminan.....	124
F.	Evaluasi Model Struktural.....	124
1.	<i>Collinearity (Variance Inflation Factor (VIF))</i>	125
2.	Koefisien Jalur.....	125
a.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Kepuasan Kerja/JS (M)	125
b.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y).....	125
c.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Kepuasan Kerja/JS (M)...	126
d.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y)	126
e.	Kepuasan Kerja/JS (M) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y)	126
f.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y) melalui Kepuasan Kerja/JS (M)	127
g.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y) melalui Kepuasan Kerja/JS (M)	127
3.	<i>T Statistics</i>	127
a.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Kepuasan Kerja/JS (M)	127
b.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y).....	128

c.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Kepuasan Kerja/JS (M)...	128
d.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y)	128
e.	Kepuasan Kerja/JS (M) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y)	128
f.	Keseimbangan Kehidupan Kerja/WLB (X1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y) melalui Kepuasan Kerja/JS (M)	128
g.	Kelekatan Kerja/ JE (X2) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional/OCB (Y) melalui Kepuasan Kerja/JS (M)	128
4.	Pengujian Hipotesis	130
a.	Hipotesis 1	130
b.	Hipotesis 2	131
c.	Hipotesis 3	131
d.	Hipotesis 4	132
e.	Hipotesis 5	132
f.	Hipotesis 6	132
g.	Hipotesis 7	133
G.	Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model	133
1.	Koefisien Determinasi (R^2)	133
2.	<i>Effect Size</i> (f^2)	134
3.	<i>Effect Size</i> Mediasi Upsilon (v)	135
4.	<i>Predictive Relevant</i> (Q^2)	136
5.	Model Fit SRMR	137
6.	Evaluasi <i>Goodness of Fit Index</i>	138

H. Pembahasan Hasil Penelitian.....	139
1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.....	139
2. Kelekatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	140
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.....	141
4. Kelekatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	142
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional	143
6. Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan mediasi Kepuasan Kerja.....	144
7. Kelekatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan mediasi Kepuasan Kerja	145
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	147
A. Kesimpulan.....	147
B. Saran.....	149
C. Keterbatasan Penelitian	150
D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya.....	151
DAFTAR PUSTAKA.....	153
LAMPIRAN.....	161