

***POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR YANG MENGOPTIMALISASI
HUMAN CAPITAL KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DI INDONESIA***



Disertasi

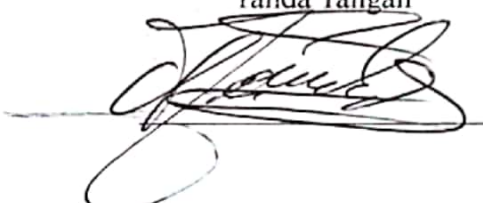
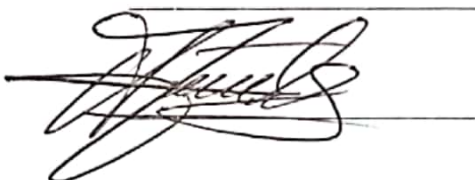
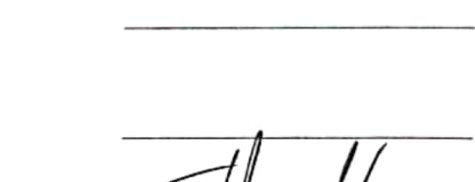



**Diajukan Kepada Dewan Dosen
Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Penerimaan Gelar Doktor Teologi
Jurusan Kepemimpinan Kristen**

**Oleh:
Alexander Ampuh Satrio Widiasto
NIRM 3116103**

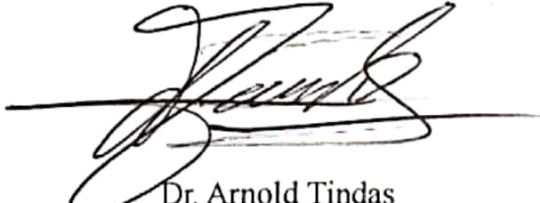
Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest
Tangerang
Agustus 2018

Dosen Pembimbing dan Dewan Penguji telah menerima dan menyetujui Disertasi berjudul **“POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR YANG MENGOPTIMALISASI HUMAN CAPITAL KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DI INDONESIA MENURUT 2 TIMOTIUS 2:1-26, KEJADIAN 39:1-10 DAN FILIPI 4:10-20”** yang ditulis oleh **Alexander Ampuh Satrio Widiasto**, untuk memenuhi sebagian dari persyaratan penerimaan gelar Doktor Teologi dari Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest – Tangerang.

Disetujui pada tanggal:
28 Agustus 2018

	Nama	Tanda Tangan
Pembimbing I	: Dr. Arnold Tindas	
Pembimbing II	: Prof. Dr. Sasmoko	
Penguji I	: Dr. Arnold Tindas	
Penguji II	: Prof. Dr. Sasmoko	
Penguji III	: Dr. Jimmy B. Oentoro	
Penguji IV	: Dr. Cicilia Gunawan	

Ketua Dewan Penguji,


Dr. Arnold Tindas

ABSTRAKSI

Studi ini meneliti bagaimana perusahaan-perusahaan tekstil di Indonesia dapat mengoptimalkan *human capital* nya dengan mengadopsi *positive organizational behavior*. Metode Neuroresearch yang digunakan di sini menggabungkan metode penelitian kualitatif (*exploration*) secara proporsional dan metode penelitian kuantitatif (*explanatory* dan *confirmatory*). Instrumen penelitian dikalibrasi dengan menghitung *construct validity* dengan pendekatan *Rasch model*.

Hipotesis I menyimpulkan bahwa penilaian pekerja terhadap perusahaan tekstil di Indonesia cenderung kadang-kadang saja mengoptimalkan karyawan sebagai *human capital* (Y) secara signifikan pada $1 < 0.05$. Hipotesis II menyimpulkan bahwa *Value* (X4) adalah dimensi yang paling menentukan dalam membentuk *Positive Organizational Behavior* perusahaan tekstil di Indonesia yang mewujudkan karyawan sebagai *Human Capital* (Y) Hipotesis III menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan dalam hal penilaian karyawan terhadap perusahaan tekstil di Indonesia, jika dilihat dari perbedaan jenis industri, kebijakan UMR maupun fasilitas perusahaan.

Implikasi hasil penelitian dijabarkan dalam bentuk kebijakan, strategi dan upaya. Kebijakannya, *Value* (X4) adalah dimensi yang paling menentukan dalam membentuk *Positive Organizational Behavior* perusahaan tekstil di Indonesia yang mewujudkan karyawan sebagai *Human Capital* (Y) Jadi, untuk mewujudkan perusahaan tekstil yang memiliki karyawan dengan perilaku organisasi yang positif sehingga dapat mengoptimalkan karyawan sebagai *Human Capital*, perusahaan harus dapat memiliki dan mengembangkan *Value*.

Strateginya, berbagai usaha dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan *value*, diantaranya adalah: Pertama, fokus pada upaya untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Perusahaan yang fokus pada upaya pencapaian tujuan dan visi jangka panjang biasanya akan melakukan berbagai perencanaan baik dalam skala jangka panjang maupun jangka pendek. Kedua, menerapkan *value* dalam setiap *core* bisnis perusahaan dari proses seleksi dan rekrutmen sampai pada kompensasi. Ketiga, adanya peran pemimpin yang mampu menjalankan *value* dengan benar serta mampu menginspirasi karyawan dalam menerapkan *value* tersebut.

Upayanya, ditanamkan nilai-nilai inti perusahaan atau *Core Values* kepada karyawan agar terbentuk perilaku dan karakter kerja yang selaras dengan strategi perusahaan. *Core Values* yang terinternalisasi dengan baik akan menjadi pilar utama dalam pembentukan budaya organisasi yang kuat. Ketika *core values* sudah menjadi pilar utama budaya organisasi, maka dia akan mempersatukan cara kerja insan perusahaan, untuk secara solid merealisasikan tujuan dan visi perusahaan. Bila *core values* sudah dipahami oleh pegawai dalam bahasa tindakan, maka tinggal menciptakan perilaku kerja berdasarkan *core values* tersebut. Ketaatan dan kepatuhan terhadap *core values* memudahkan pegawai untuk menjadi produktif pada hari ini, dan untuk melangkah dengan penuh percaya diri menuju rencana jangka panjang. Bila *core values* sudah terinternalisasi ke dalam diri pegawai dan sudah terimplementasi di dalam mekanisme kerja organisasi, maka terciptalah budaya kerja yang lebih positif. Kata-kata kunci : *Behavior, human capital, indicator, neuroresearch, organizational, positive*.

DAFTAR ISI

PEMBAKTIAN	iii
MOTTO	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
PRAKATA	xiv
ABSTRAKSI	xv

Bab

I. PENDAHULUAN	1
A) Latar Belakang Masalah	1
B) Identifikasi Masalah	7
C) Batasan Masalah	9
D) Rumusan Masalah	9
E) Manfaat Penelitian	10
F) Sistematika Penulisan	11
II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Landasan Teori	
1. Hakekat <i>Positive Organizational Behavior</i> Yang Mengoptimalkan <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia menurut 2 Timotius 2:1-26, Kejadian 39:1-10 dan Filipi 4:10-20	
a. Pengertian Istilah <i>Positive Organizational Behavior</i> Yang Mengoptimalkan <i>Human Capital</i> secara Etimologi	13
1) <i>Positive</i>	
2) <i>Organizational</i>	
3) <i>Behavior</i>	
4) <i>Human Capital</i>	
b. Pengertian Istilah <i>Positive Organizational Behavior</i> Yang Mengoptimalkan <i>Human Capital</i> Menurut Para Pakar	16

1) <i>Positive Organizational Behavior</i>	
2) <i>Human Capital</i>	
c. Kesimpulan Pengertian Istilah <i>Posifive Organizational Behavior</i> Yang Mengoptimalisasi <i>Human Capital</i>	19
2. Kajian Alkitab 2 Timotius 2:1-26	19
a. Analisis Kontekstual	23
1) Konteks Seksional	24
2) Konteks Kitab	25
a) Penulis dan Latar Belakang Penulisan	
b) Tema dan Tujuan Penulisan	
c) Tahun Penulisan dan Garis Besar	
3) Konteks Kanon	28
4) Konteks Setempat	29
a. Analisis Sintaksis	31
1) Tema Proposisi	32
2) Hubungan Frasa-frasa dengan Tema Proposisi	32
3) Hubungan Klausa-klausa dengan Tema Proposisi	35
4) Hubungan Kalimat – kalimat dengan Tema Proposisi	39
b. Analisis Verbal	46
1) Leksikal	47
2) Gramatikal	54
3) Historikal	62
c. Analisis Teologis	76
d. Analisis Homiletikal	76
1) Mempersiapkan Diri dalam Menghadapi Tantangan (ayat 1-3)	
2) Berusaha Mencapai Tujuan dengan Persiapan Matang (ayat 4)	
3) Memiliki Motivasi untuk Mencapai Tujuan (ayat 5)	
4) Melakukan Perencanaan yang Strategik (ayat 6)	
5) Memiliki Tindakan untuk Mencapai Tujuan (ayat 6-15)	
6) Mampu Membedakan Hal yang Negatif dan Efek yang Tidak diinginkan (ayat 16-21)	
7) Meningkatkan Efek Positif (ayat 22-26)	
3. Kajian Alkitab Kejadian 39: 1-10	77
a. Analisis Konteks	80
1) Konteks Seksional	81
2) Konteks Kitab	81
a) Penulis dan Latar Belakang Penulisan	
b) Tema dan Tujuan Penulisan	
c) Tahun Penulisan dan Garis Besar	
3) Konteks Kanon	85
4) Konteks Setempat	87
e. Analisis Sintaksis	88
1) Tema Proposisi	89
2) Hubungan Frasa-frasa dengan Tema Proposisi	89
3) Hubungan Klausa-klausa dengan Tema Proposisi	91
4) Hubungan Kalimat – kalimat dengan Tema Proposisi	94
f. Analisis Verbal	97
1) Leksikal	97

1) Gramatikal	102
2) Historikal	106
b. Analisis Teologis	110
c. Analisis Homiletikal	110
1) Memiliki Strategi untuk Mencari/Memanfaatkan Peluang (ayat 1-2)	
2) Memenuhi Core Competencies Perusahaan (ayat 3-4)	
3) Berkontribusi Pada Peningkatan (ayat 5)	
4) Memiliki Strategi Efisiensi (ayat 5)	
5) Memiliki Strategi untuk Efektifitas (ayat 6)	
6) Memiliki Strategi untuk Mengatasi Ancaman (ayat 7-10)	
2. Kajian Alkitab Filipi 4:10-20	111
a. Analisis Kontekstual	
1) Konteks Seksional	115
2) Konteks Kitab	115
b) Penulis dan Latar Belakang Penulisan	
c) Tema dan Tujuan Penulisan	
d) Tahun Penulisan dan Garis Besar	
3) Konteks Kanon	123
4) Konteks Setempat	125
b. Analisis Sintaksis	127
1) Tema Proposisi	127
2) Hubungan Frasa-frasa dengan Tema Proposisi	128
3) Hubungan Klausa-klausa dengan Tema Proposisi	130
4) Hubungan Kalimat – kalimat dengan Tema Proposisi	132
c. Analisis Verbal	136
1) Leksikal	137
2) Gramatikal	140
3) Historikal	146
d. Analisis Teologis	160
e. Analisis Homiletikal	160
1) Melakukan Pemulihan atas Penurunan Motivasi dan Kondisi Stres di Masa Lalu (Ayat 10)	
2) Memiliki Ketrampilan atau Skill (expertise) (Ayat 11)	
3) Memiliki Pengetahuan (Ayat 12-13)	
4) Membangun Relasi (Ayat 14-20)	
3. Rangkuman	161
A. Kerangka Berpikir	162
B. Hipotesis Penelitian	165
III. METODOLOGI PENELITIAN	166
A. Tujuan Penelitian	166
B. Tempat dan Waktu Penelitian	167
C. Metode Penelitian	167
D. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Jumlah Sampel	171
E. Teknik Pengumpulan Data	172
F. Instrumen Penelitian	173

1)	Definisi Konseptual	173
2)	Definisi Operasional	173
a)	Kisi-kisi Instrumen	174
b)	Kalibrasi Instrumen	175
A.	Analisa Data	178
IV.	HASIL PENELITIAN EKSPLANATORI TERHADAP <i>POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR</i> YANG MEWUJUDKAN OPTIMALISASI <i>HUMAN CAPITAL</i> KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL DI INDONESIA	180
A.	Deskripsi Data	180
1)	Deskripsi Data Variabel <i>Positive Organization Behavior</i> yang Mewujudkan Optimalisasi <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y)	
2)	Deskripsi Data Variabel Jenis Industri Tekstil (X54)	181
3)	Deskripsi Data Variabel Penilaian tentang Kebijakan Upah (X55)	182
4)	Deskripsi Data Variable Penilaian tentang Fasilitas yang diberikan	183
B.	Uji Persyaratan Analisi	184
1)	Uji Normalitas Data Variabel <i>Positive Organizational Behavior</i> yang Mewujudkan <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia.	184
2)	Uji Linearitas Hubungan Garis Dimensi <i>Self Confidence</i> (X1) sebagai <i>Exogenous Variable</i> terhadap Variable <i>Positive Organizational Behaviour</i> yang mewujudkan Optimalisasi <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y) sebagai <i>Endogenous Variable</i>	185
3)	Uji Linearitas Hubungan Garis Dimensi <i>Hope</i> (X2) sebagai <i>Exogenous Variable</i> terhadap Variabel <i>Positive Organizational Behavior</i> yang Mewujudkan Optimalisasi <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y) sebagai <i>Endogenous Variable</i> .	187
4)	Uji Linearis Hubungan Garis Dimensi <i>Optimism</i> (X3) sebagai <i>Exogenous Variable</i> terhadap <i>Positive Organizational Behavior</i> yang Mewujudkan Optimalisasi <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y) sebagai <i>Endogenous Variable</i>	189
5)	Uji Linearitas Hubungan Garis Dimensi Value (X4) sebagai <i>Exogenous Variable</i> terhadap Variable <i>Positive Organizational Behavior</i> yang Mewujudkan Optimalisasi <i>Human Capital</i> Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y) sebagai <i>Exogenous Variable</i>	191
6)	Uji Linearitas Hubungan Garis Dimensi <i>Uniqueness</i> (X5) sebagai <i>Exogenous Variable</i> terhadap Variable <i>Positive</i>	193

*Organizational Behavior yang Mewujudkan Optimalisasi
Human Capital Karyawan Industri Tekstil di Indonesia (Y)
sebagai Endogenous Variable*

C.	UJI HIPOTESIS	195
1)	Uji Hipotesis 1: Penilaian pekerja terhadap perusahaan tekstil di Indonesia cenderung secara signifikan kadang-kadang saja mengoptimalkan karyawan sebagai <i>Human Capital</i>	195
2)	Uji Hipotesis 2 : Perusahaan tekstil yang membangun <i>Value (X4)</i> secara signifikan sebagai penentu terjadinya perusahaan yang sepak terjangnya mewujudkan karyawan sebagai <i>Human Capital (V)</i>	196
3)	Uji Hipotesis 3 : tidak ada perbedaan dalam penilaian perusahaan tekstil di Indonesia, jika dilihat dari perbedaan jenis industri maupun kebijakan UMR maupun fasilitas perusahaan	210
V.	IMPILIASI PENELITIAN	216
1)	Kebijakan	216
2)	Strategi	217
3)	Upaya	221
VI.	KESIMPULAN	229
	DAFTAR PUSTAKA	231
	LAMPIRAN	236

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi-kisi instrument Variabel <i>Positive Organizational Behavior</i> yang mengaktualisasikan karyawan sebagai <i>Human Capital</i> di industri tekstil di Indonesia (Y) berdasarkan Kajian Teoritis (<i>Construct</i>)	166
---------	---	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Tingkat rata-rata ketidakpatuhan	6
Gambar 2	Rancangan Pola Hubungan antara <i>Exogenous Variable</i> dengan <i>Endogenous Variable</i> Berdasarkan Pengembangan <i>Construct</i>	162
Gambar 2	Value (X4) adalah dimensi yang paling menentukan dalam membentuk <i>Positive Organizational Behavior</i> Perusahaan Tekstil di Indonesia yang mewujudkan karyawan sebagai <i>Human Capital (Y)</i>	208