

Herlyen

Virgareta_182010200371.pdf

by

Submission date: 05-Sep-2022 02:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 1892968959

File name: Herlyen Virgareta_182010200371.pdf (773.07K)

Word count: 2743

Character count: 16343



PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PT TUNAS BARU LAMPUNG Tbk. SIDOARJO

Herlyen Virgareta¹⁾, Vera Firdaus, S.Psi., M.M²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: herlyen.27@gmail.com¹⁾ verafirdaus@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This research was conducted to determine its impact Employee Engagement, work environment, organizational culture on organizational citizenship behavior and intervening effect of job satisfaction at PT Tunas Baru Lampung Tbk, Sidoarjo. This type of research in the researcher uses quantitative methods by distributing questionnaires to 142 respondents of production employees PT Tunas Baru Lampung Tbk, Sidoarjo. Using a proportionate stratified random sampling technique, with a data analysis approach using structural Equation Modeling (SEM) method and analysis tool using AMOS version 24.0. The results of hypothesis concluded that the employee Engagement and organizational culture, with organizational citizenship behavior showed significant results. While the work environment does not significantly effect the organizational citizenship behavior.*

Keywords – *Employee Engagement, Work Environment, organizational culture, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya *employee engagement*, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Sidoarjo. Jenis penelitian pada peneliti kali ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 142 responden karyawan produksi PT Tunas Baru Lampung Tbk, Sidoarjo. Menggunakan teknik sampling *proportionate stratified random sampling*, dengan pendekatan analisis data menggunakan metode *Struktural Equation Modeling* (SEM) dan alat analisis menggunakan AMOS versi 24.0. Hasil hipotesis menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi, terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang signifikan. Sedangkan pada lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci – *Employee Engagement, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior.*

How to cite: Herlyen Virgareta, Vera Firdaus (2022) Pengaruh Employee Engagement, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki struktur yang berbeda-beda sesuai dengan kegiatan yang dilakukan perusahaan, dalam struktur tersebut memuat devisi serta tugas dan tanggung jawab yang akan di pegang [1]. Dalam setiap devisi memiliki keterkaitan yang tidak bisa dihindarkan untuk itu diperlukannya kerja sama antar anggota. Suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kemauan dari anggotanya untuk terlibat dalam perilaku yang positif [2]. Perilaku tersebut berupa keikutsertaan serta partisipasinya dalam setiap kegiatan, melakukan tugas dengan sebaik mungkin dan menunjukkan kerja sama tim yang solid. Perilaku tersebut dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku *extra-role* dimana melakukan pekerja diluar deskripsi tugasnya tanpa mengharapkan penghargaan maupun pengembalian. Perilaku sukarela sering muncul akibat dari keterikatan hubungan yang terjalin diantara kedua belah pihak. Karyawan yang *engaged* ditandai dengan kondisi hubungan yang positif terhadap tugas, memiliki energi dan semangat, ikut berkontribusi, efektif dalam bekerja, penuh penjiwaan, dan dalam keadaan pandangan positif yang sesuai dengan tugas atau pekerjaannya[3]. Sumber daya ini juga mampu membantu pengawasan dan mempengaruhi lingkungan [4].

Lingkungan kerja yang sesuai harapan akan mendorong efektifitas waktu kerja [5], dan mendorong perilaku ekstra. Supaya perusahaan mampu dalam mengatasi tantangan lingkungan diperlukannya budaya organisasi dengan bekerja sama untuk memecahkan masalah [6]. Budaya yang kuat dapat mendukung dalam memberikan informasi kepada kelompok organisasi mengenai perilaku yang diinginkan[6]. Masih ada beberapa perusahaan yang tidak

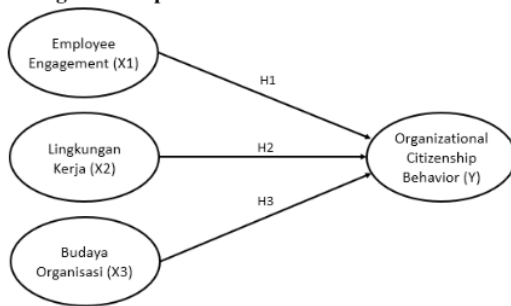
memahami pentingnya budaya, lingkungan dan *employee engagement* dalam suatu organisasi. Karena terlalu fokusnya hanya pada perolehan hasil. Padahal orientasi proses juga perlu diperhatikan terutama yang menyangkut tenaga kerja yang ada. Karena OCB akan terasa sangat signifikan dampaknya terhadap organisasi apabila secara keseluruhan atau tidak hanya satu orang yang melakukan perilaku tersebut[7].

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*."

II. METODE

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang pengambilan datanya dilakukan secara statistik melalui tahapan atau proses yang berlandaskan metode ilmiah. Populasi yang digunakan sebanyak 220 karyawan pada bagian produksi pada PT Tunas Baru Lampung Tbk. Sidoarjo. Sampel yang digunakan sebanyak 142 dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling*. Sumber data yang diambil berupa data primer (wawancara dan pengambilan angket) serta sekunder (profil, absensi dan buku pedoman). Teknik analisis data yang digunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM).

A. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

H1 : *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Dasar

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kelayakan suatu instrumen (objek) penelitian. Adapun hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
Employee Engagement	EE1	0,700	Valid
	EE2	0,764	
	EE3	0,710	
Lingkungan Kerja	LK1	0,711	Valid
	LK2	0,691	
	LK3	0,701	
Budaya Organisasi	BO1	0,688	Valid
	BO2	0,762	
	BO3	0,691	
	BO4	0,659	
	BO5	0,776	
	BO6	0,732	

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Keterangan
organizational citizenship behavior	OCB1	0,740	Valid
	OCB2	0,620	
	OCB3	0,717	
	OCB4	0,775	
	OCB5	0,798	

Sumber : output AMOS 24.0

Berdasarkan Tabel 1 pada masing masing indikatornya memiliki nilai faktor loading > 0,5. Maka dapat dikatakan setiap indikatornya valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas dapat dilihat dari nilai construct reability dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability (CR)	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,769	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,744	Reliabel
Budaya Organisasi	0,865	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,852	Reliabel

Sumber : pengolahan output AMOS 24.0

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai CR > 0,6. Sehingga dengan demikian semua instrumen varibel dapat digunakan sebagai input untuk analisis persamaan struktural.

B. Uji Asumsi SEM

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan dengan mengamati nilai *skewness* dan *kurtosis* dalam *assessment of normality*. Berikut penyajian hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	kurtosis
OCB5	3,000	10,000	-0,805	1,139
OCB4	3,000	10,000	-0,594	-0,126
OCB3	4,000	10,000	-1,191	1,323
OCB2	5,000	10,000	-0,739	0,162
OCB1	4,000	10,000	-0,176	-1,040
BO1	5,000	10,000	-0,730	-0,239
BO2	5,000	10,000	-0,932	0,663
BO3	5,000	10,000	-0,739	0,193
BO4	5,000	10,000	-0,101	-0,929
BO5	5,000	10,000	-0,565	-0,596
BO6	5,000	10,000	-0,400	-0,603
LK1	3,000	10,000	-1,232	2,070
LK2	3,000	10,000	-0,893	0,912
LK3	3,000	10,000	-0,887	1,119
EE1	4,000	10,000	-0,808	0,225
EE2	4,000	10,000	-0,667	-0,077
EE3	5,000	10,000	-0,407	-0,709

Sumber : output AMOS 24.0

Berdasarkan hasil Tabel 3 diperoleh nilai *skewness* dan *kurtosis* pada setiap indikator variabel berada diantara -2,58 sampai +2,58. Hal ini membuktikan tidak terjadinya pelanggaran asumsi normalitas SEM pada input penelitian ini.

2. Uji Outliers

Dalam analisis *outlier multivariate* dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance square* dengan statistik *chi square* pada tingkat $p1 \leq 0,001$. Dimana *degree of freedom* sejumlah 17 indikator, nilai hitung *chi square* $(17; 0,001) = 40,790$. Hal ini berarti nilai observasi yang memiliki *mahalanobis distance* $> 40,790$ adalah *multivariate outliers*. Berikut ini hasil ringkasan uji *outlier* menggunakan nilai *mahalanobis distance square*.

Tabel 4 Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	40,194	0,001	0,000
2	33,611	0,009	0,000
7	33,165	0,011	0,000
.	.	.	.
.	.	.	.
117	11,120	0,853	1,000
94	11,014	0,867	1,000
104	10,409	0,872	1,000

Sumber : output AMOS 24.0

Berdasarkan hasil uji outlier pada tabel 4 diketahui bahwa nilai *observation number* memiliki nilai signifikansi sama dengan 0,001 dan nilai $X^2 (40,790) >$ nilai *mahalanobis d-squared* sehingga dapat dipastikan bahwa *observation number* tersebut tidak mengandung *outlier*.

3. Uji Multikolinieritas dan singularitas

Uji ini bertujuan untuk melihat adanya multikolinearitas atau singularitas dalam data penelitian.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas dan Singularitas

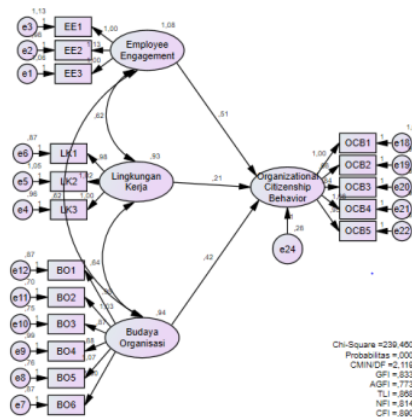
Eigenvalues
14,469 2,790 2,253 1,943 1,527 1,490 1,224 1,079 0,992 0,901 0,838 0,6530 0,624
0,534 0,438 0,410 0,349
Determinant of sample covariance matrix = 5,421

Sumber : output AMOS 24.0

Dari hasil determinan of sampel covariance diatas menunjukkan sebesar 5,421, dimana hal ini jauh dari 0. Maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tidak terdapat multikolinieritas dan singularitas.

C. Uji Kelayakan Model

Model yang dibuat dalam penelitian ini disesuaikan dengan teori dan kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu. Model pada penelitian ini disajikan pada gambar 2 menggunakan software AMOS 24.



Gambar 2 Hasil Model Penelitian dengan AMOS 24

Sumber : output AMOS 24.0

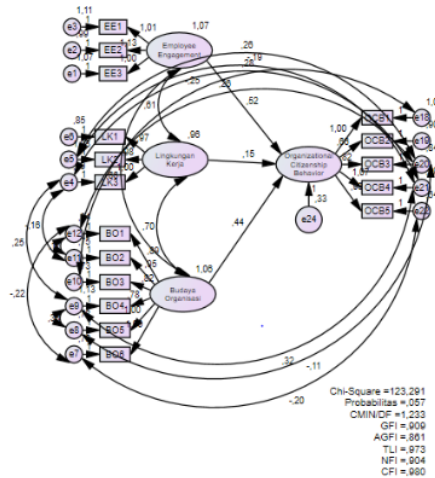
Kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Goodness of Fit Indices	Cutt of value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	448,931	Poor Fit
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
CMIN/DF	$\leq 3,00$	2,256	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,770	Poor Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,708	Poor Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,821	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,846	Marginal Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,758	Poor Fit

Sumber : output AMOS 24.0

Terlihat masih ada beberapa kriteria yang tidak fit, maka untuk memperoleh model yang lebih baik diperlukan modifikasi model dengan menambahkan garis hubung yang dapat diamati dari nilai terbesar pada modifikasi indeks, dengan diberi tata hubung sesuai urutan modifikasi pada pengujian sehingga mendapat hasil model yang lebih baik. Hasil model struktur yang telah dimodifikasi dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3 Model struktur Modifikasi Akhir

Sumber : output AMOS 24.0

Dari model diatas diperoleh hasil model fit yang berbeda yang disajikan pada tabel 7.

Tabel 7 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Pada Model Akhir

Goodness of Fit Indices	Cutt of value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	123,291	Good Fit
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,057	Good Fit
CMIN/DF	$\leq 3,00$	1,233	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,909	Good Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,861	Marginal Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,973	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,980	Good Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,904	Good Fit

Sumber : output AMOS 24.0

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa model layak digunakan karena hampir semua kriteria *goodness of fit* yang digunakan, memiliki kondisi *good fit* dan satu yang menunjukkan *marginal fit*. Oleh karena itu model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat dianalisis lebih lanjut.

D. Uji Hipotesis dan Hubungan Klausal

Keputusan uji hipotesis dapat diamati dari nilai C.R > 1,96 dan $p < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima dan menunjukkan hasil signifikansi. Berikut ini penyajian hasil uji hipotesis.

Tabel 8 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	C.R.	P
Organizational citizenship behavior ← Employee Engagement	0,465	3,991	***
Organizational citizenship behavior ← Lingkungan Kerja	0,129	1,033	0,301
Organizational citizenship behavior ← Budaya Organisasi	0,389	3,129	0,002

Sumber : output AMOS 24.0

E. Pembahasan

- Hipotesis pertama, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana nilai C.R sebesar 3,991 > 1,96 dan nilai p sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap OCB yaitu sebesar 0,465 atau 46,5%. Didukung dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat engaged karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan terkait dengan perusahaan atau organisasi [8].
- Hipotesis ke-dua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Diketahui nilai C.R sebesar 0,129 < 1,96 dan nilai p sebesar 0,301 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB sebesar 0,129 atau 12,9%. Didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB [9]. Berbeda dari hasil penelitian [10] lingkungan organisasi dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku termasuk dalam melakukan perilaku ekstra dalam organisasi seperti membantu sesama rekan kerja.
- Hipotesis ke-tiga, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Diketahui nilai C.R sebesar 3,129 > 1,96 dan nilai p sebesar 0,002 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,389 atau 38,9%. Didukung dari penelitian terdahulu menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, karena karyawan yang berorientasi pada goals bersama, akan berorientasi pula pada kepentingan anggota serta agresif dalam bekerja [11]. Menunjukkan tujuan dan berorientasi pada kepentingan anggota menunjukkan perilaku OCB baik *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship* dan *Civic virtue*

VII. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan produksi pada PT Tunas Baru Lampung Tbk, Sidoarjo dapat menunjukkan *engaged* dalam bekerja baik itu *vigor* (semangat dalam bekerja), *dedication* (bantuan dan antusias pada pekerjaannya) serta *Absorption* (menikmati waktu saat bekerja). Terlihat dari hasil yang signifikan sehingga peningkatan *employee engagement* akan meningkatkan pula *organizational citizenship behavior*. Lingkungan kerja menunjukkan tingkat yang tidak signifikan sehingga perubahan pada lingkungan kerja yang ada tidak berpengaruh besar terhadap *organizational citizenship behavior*. Budaya organisasi memiliki nilai yang signifikan terhadap OCB, sehingga menunjukkan budaya organisasi yang ada sudah baik dalam mencakup nilai profesionalisme, sikap terbuka, keteraturan, jarak dari manajemen, rasa tidak curiga serta integrasi sehingga dapat mendorong perilaku OCB.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari penyelesaian penelitian ini dapat terwujud dengan baik berkat bantuan banyak pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing, Pihak Perusahaan PT Tunas Baru Lampung Sidoarjo, kepada kedua orang tua, teman teman seperjuangan, dan kepada penulis sendiri. Terimakasih atas segala doa, dukungan, arahan, dorongan dan bantuan yang diberikan selama penyusunan skripsi.

REFERENSI

- [1] D. Mahmudah, "Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi dalam organisasi (communication, leadership style and motivation in organization)," *J. Stud. Komun. dan Media*, vol. 19, no. 2, pp. 285–302, 2015.
- [2] A. Sani and V. M. Ekowati, "Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and in fluence toward employee performance," *J. Islam. Mark.*, vol. 11, no. 6, 2019, doi: 10.1108/JIMA-08-2018-0140.
- [3] K. A. Johnston, "Engagement," *Int. Encycl. of Strategic Commun.*, pp. 1–9, 2018, doi: 10.1002/9781119010722.iesc0070.
- [4] L. Sun, "Employee Engagement : A Literature Review," *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 9, no. 1, pp. 63–80, 2019, doi: 10.5296/ijhrs.v9i1.14167.
- [5] E. Rafida and A. Radiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten," *JEM J. Ekon. dan Manaj. STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 3, no. 2, pp. 106–128, 2017, [Online]. Available: <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/30>.
- [6] F. R. Lubis and F. Hanum, "Organizational Culture," *Adv. Soc. Sci. Educ. Humanit. Res.*, vol. 511, pp. 88–91, 2020.
- [7] F. A. Maghfironyah and A. Yuniawan, "ANALISIS HUBUNGAN BIG FIVE PERSONALITY DAN KOMITMEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)," *J. Manaj.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–14, 2019.
- [8] N. E. Putri, U. Nimran, K. Rahardjo, and W. Wilopo, "The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company)," *Proc. Int. Conf. Econ. Business, Soc. Humanit.*, vol. 570, pp. 456–463, 2021.
- [9] M. I. Khazamah, J. Herawati, and E. Septyarini, "Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior (OCB)," *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 3, pp. 375–382, 2021.
- [10] S. Muayanah, A. T. Haryono, and H. S. Wulan, "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati semarang)," *J. Manage.*, vol. 3, no. 3, 2017.
- [11] I. N. B. P. Mahardika and I. M. A. Wibawa, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 7340–7370, 2019.

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Peter Ardiyan, Ignatia Lili Vedasiwi, Henny Setyo Lestari, Farah Margaretha Leon.

"Penentu Model Keputusan Investor Individu Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2022

Publication

3%

2

Repository.Unej.Ac.Id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On