

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI PT. WAHANA KASIH MULIA KEDUNGREJA CILACAP)**



Oleh:

DEA FIDYANTIKA

NIM 17612011016

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI

CILACAP

2021

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI PT. WAHANA KASIH MULIA KEDUNGREJA CILACAP)**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Oleh:

DEA FIDYANTIKA

NIM 17612011016

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI

CILACAP

2021

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI PT. WAHANA KASIH MULIA KEDUNGREJA CILACAP)**

Oleh:

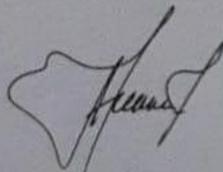
DEA FIDYANTIKA

NIM 17612011016

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Pada hari/ tanggal : Selasa, 11 Januari 2022

Telah Disetujui Oleh :

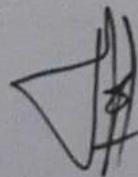
Pembimbing I



HAKIM SE., MM.

NIDN. 06.31128903

Pembimbing II



DINA PRASETYANINGRUM, MM.

NIDN. 0619129101

SKRIPSI

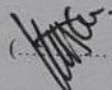
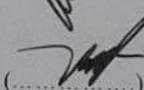
PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. WAHANA KASIH MULIA KEDUNGREJA CILACAP)

Oleh:

DEA FIDYANTIKA

NIM 17612011016

Disetujui dan Disahkan

- | | | |
|--|------------------------|--|
| 1. Suwono, M.Si
NIDN. 630106503 | Penguji I/
Penilai | () |
| 2. Priyo Anggoro, S.Sos, M.M
NIDN. 0604108401 | Penguji II/
Penilai | () |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nahlatul Ulama Al-Ghazali


Suwono, M.Si
NIDN. 630106503

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Fidyantika

NIM : 17612011016

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari bukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 3 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Dea Fidyantika

NIM. 17612011016

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **DEA FIDYANTIKA**
NIM : 17602011016
Judul : Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap)

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

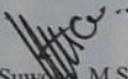
Selasa, 11 Januari 2022

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

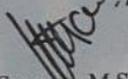
Cilacap, 11 Januari 2022

Dewan Sidang

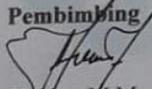
Ketua


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

Penguji 1


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

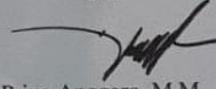
Pembimbing


Hakim, M.M
NIK. 41230714146

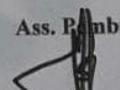
Sekretaris


Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Penguji 2


Priyo Anggoro, M.M
NIK. 41230714083

Ass. Pembimbing


Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144



MOTTO

“Sing Sabar, Sing Ikhlas, Sing Istiqomah, Sing Manfangat”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departemen Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap) dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penyusunan skripsi tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penulis pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Drs Nasrulloh selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap
2. Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap
3. Suwono, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap
4. Hakim SE., MM selaku dosen pembimbing 1 dan Dina Prasetyaningrum, MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan dan memotivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap yang telah mendedikasikan ilmu dan pengetahuannya sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi ini dan bekal hidup dikehidupan mendatang.

6. Bapak Min, Mama Erni, Emba Dewi, Mamas Danang , Adikku Wardhani Tyas dan Keluarga Bapak Muharir Krembi yang telah mendoakan, mendidik dan selalu mendukung setiap langkah penulis, serta yang mengajarkan segala bentuk kebaikan dan pengalaman yang sangat luar biasa ini.
7. Mba Nur selaku HRD PT. WKM dan Elsa Budiasih serta semua keluarga PT. WKM Kedungreja yang senantiasa membantu proses penelitian ini.
8. Sahabat saya Ismi Dwi Kurniasih, Dewi Hindun, Ayunina, Azhar Sholeh, Mas Ali, Ikhwan Khabibi dan semua sahabat perjuangan ekonomi 2017 yang saya banggakan.
9. Keluarga besar PMII Cilacap.

Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian ini. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini. Penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 11 Januari 2022
Penulis

Dea Fidyantika

RINGKASAN

Dea Fidyantika (2017), “Pengaruh *Employee Engagement*, *Organization Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Study kasus karyawan departemen produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap) dengan dosen pembimbing 1 Bapak Hakim SE., MM dan Pembimbing 2 ibu Dina Prasetyaningrum, MM.

Penelitian ini untuk mengetahui tingkat *employee engagement*, *Organization Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang harus selalu dikembangkan, sebab SDM menjadi perencana dan pelaku aktif disetiap aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan. Dimana sebagai aset keberhasilan kinerja salah satu faktornya adalah keterikatan karyawan (*Employee Engagement*), OCB dan Budaya Organisasi. Salah satu masalah peneliti tertarik untuk meneliti kinerja ditandai adanya tingkat menurun semangat kerja atau antusiasme karyawan berdasarkan observasi peneliti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel *employee engagement*, *organizational citizenship behavior* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan departemen produksi dengan menggunakan metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

Sampel yang digunakan adalah karyawan department produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dengan jumlah sebanyak 98 responden. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner, untuk variabel *employee engagement* 10 item pernyataan, variabel *organizational citizenship behavior* 15 item pernyataan, variabel budaya organisasi 9 item pertanyaan dan variabel kinerja 14 item pernyataan, semua data yang diberikan dari karyawan departemen produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja valid dan reliabel. Data sekunder diperoleh dari jurnal, internet, artikel dan literatur. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Versi 22.0. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *employee engagement*, *Organization Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat positif dilihat dari *Employee Engagement* dari tabel *coefisiens* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi parsial *Employee Engagement* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 4,213 > t_{tabel} 1,985$, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 1,985$, dan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 1,985$. Hasil F_{hitung} sebesar $48,102 > F_{tabel} 3,092$ dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, *Organization Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, *Organization Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Dea Fidyantika (2017), "The Influence of Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture on Employee Performance" (a case study of employees of the production department of PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap) with supervisor 1 Mr. Hakim SE., MM and Advisor 2 Mrs. Dina Prasetyaningrum, MM.

This study is to determine the level of employee engagement, Organization Citizenship Behavior and Organizational Culture at PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja has an effect on employee performance. Human resources are an important company asset that must be developed, because HR is an active planner and actor in every organizational activity in achieving goals. Where as an asset to the success of performance, one of the factors is employee engagement (Employee Engagement), OCB and Organizational Culture. One of the problems researchers are interested in researching performance is marked by a decreased level of morale or enthusiasm of employees based on researcher observations.

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, organizational citizenship behavior and organizational culture on employee performance in the production department by using the research methodology used, namely a quantitative approach.

The samples used were employees of the production department of PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja with a total of 98 respondents. Types and sources of data used are primary data and secondary data. Primary data obtained by distributing questionnaires, for variable employee engagement 10 statement items, organizational citizenship behavior variable 15 statement items, organizational culture variable 9 question items and performance variable 14 statement items, all data provided from employees of the production department of PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja is valid and reliable. Secondary data were obtained from journals, internet, articles and literature. The data analysis used in this research is validity test, reliability test, normality assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, T test, F test and coefficient of determination test (R^2) with the help of IBM SPSS Version 22.0. The results of the research conducted indicate that employee engagement, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture have a positive effect on employee performance. The positive level seen from Employee Engagement from the coefficient table can be seen that the partial significance value of Employee Engagement (X_1) is $0.000 < 0.05$ and the $t_{count} > 4.213 > t_{table}$ is 1.985, Organizational Citizenship Behavior is $0.002 < 0.05$ and the t_{count} is $3.150 > t_{table}$ is 1.985, and Organizational Culture is $0.000 < 0.05$ and the value of t_{count} is $3.892 > t_{table}$ is 1.985. The result of F_{count} is $48,102 > F_{table}$ 3,092 with a significance value $< 0.001 < 0.05$. Employee performance is simultaneously influenced by Employee Engagement, Organization Citizenship Behavior and Organizational Culture.

Keywords: Employee Engagement, Organization Citizenship Behavior and Organizational Culture and Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	vi
RINGKASAN	x
<i>SUMMARY</i>	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	12
1. <i>Employee Engagement</i>	12
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	13
c. Indikator <i>Employee Engagement</i>	13
d. Tipe <i>Employee Engagement</i>	15
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	16
c. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	18
d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	18

3. Budaya Organisasi	19
a. Pengertian Budaya Organisasi	19
b. Prinsip Budaya Organisasi	20
c. Indikator Budaya Organisasi	20
4. Kinerja	21
a. Pengertian Kinerja	21
b. Indikator Kinerja	23
c. Dimensi Kinerja	24
d. Tujuan Dan Sasaran Kinerja	25
B. Pengembangan Hipotesis	26
1. Penelitian Terdahulu	26
2. Kerangka Berpikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
1. Waktu dan Lokasi Penelitian	43
2. Jadwal Penelitian	43
3. Sumber Data	44
a. Data primer	44
4. Populasi dan Sampel	45
B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel	47
1. Definisi konseptual	47
C. Teknik Pengumpulan Data	49
D. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Instrumen	51
2. Uji asumsi klasik	52
3. Analisis regresi linier berganda	53
4. Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
1. Sejarah PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap	60
2. Visi dan Misi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap	60
B. Gambaran Responden	60

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	61
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Periode Bekerja.....	63
C. Teknik analisis data	63
1. Uji Instrumen	69
2. Uji Asumsi Klasik	72
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4. Uji Hipotesis.....	77
D. Pembahasan	81
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran	81
C. Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	84
BIODATA PENULIS	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 <i>Time Table</i>	44
Tabel 3.2 Indikator <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 3.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	48
Tabel 3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 3.6 Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Bekerja	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	64
Tabel 4.6 Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	65
Tabel 4.7 Uji Validitas Budaya Organisasi	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Linier Berganda	73
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
-----------------------------------	----

Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Responden.....	95
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	110
Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian dari PT. WKM.....	112
Lampiran 5 Foto Penelitian dan Gudang Produksi	113
Lampiran 6 Data Jumlah Karyawan Produksi	114

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Human Resources Development atau Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh dan memiliki peran strategis dalam menentukan kemajuan dan mengoptimalkan peningkatan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok maupun organisasi dalam perusahaan (Prasetyo dan Marlina 2019) . Karyawan merupakan aset paling penting dan berperan penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Karena karyawan yang menentukan maju atau mundurnya perkembangan dari suatu organisasi maupun perusahaan dari kinerjanya. Sebagai pengelola sumber daya manusia di setiap organisasi atau perusahaan harus paham dan mengerti bagaimana strategi yang tepat dalam mendorong kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang sudah diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, SDM harus memiliki kualitas terbaik serta peningkatan kinerja juga harus lebih baik dan di tingkatkan.

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan atau organisasi sesuai dengan keahlian dan kewajibannya dengan tujuan akhir untuk mencapai

tujuan wewenang secara tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. (Afandi, 2018). Bagi setiap perusahaan maupun organisasi perlu secara konsisten lebih mengembangkan kinerja pekerja sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai.

Dewi Irawati dkk, (2021) adapun *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi belum teroptimalkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan salah satunya adalah tingginya beban karyawan dan minimnya antusias kerja karyawan. Mengingat kerja manusia berupa mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Salahsatu cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu *employee engagement* (keterikatan karyawan) atau juga disebut sebagai karyawan yang benar-benar peduli kepada perusahaann (C.S.Z. Haedar 2021). Dewasa ini *employee engagement* (keterikatan karyawan) menjadi perhatian utama bagi pemimpin organisasi diseluruh dunia saat ini. Perhatian terhadap *employee engagement* saat ini disebabkan karena bagaimana *employee engagement* menghasilkan kinerja yang baik seperti peningkatan produktivitas bagi perusahaan, *employee engagement* juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif karyawan serta dalam menurunkan kinerja karyawan yang tidak produktif semisal membolos pekerja yang mempunyai tingkat loyalitas atau kesetiaan yang baik akan meminimalisir harapan untuk meninggalkan

organisasi tersebut, dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Agung & Noora 2018). Para peneliti *employee engagement* menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara tingkatan dari *employee engagement* dengan berbagai macam luran perusahaan. Karyawan yang telah ter engagement lebih efektif dan memiliki inovatif dalam menjalankan tugasnya serta tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi untuk tujuan organisasi.

Terlepas dari *employee engagement* untuk meningkatkan SDM dalam organisasi, ada juga *organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang mempunyai perilaku *organizational citizenship behavior* ingin selalu berkontribusi yang layak terhadap organisasi. Akan menjadi kurang efektif jika kewajiban yang dibebankan kepada karyawan cukup berat.

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB merupakan perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan diluar job deskripsi, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Selain itu budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena dengan sistem yang telah perusahaan buat melalui budaya kerja tersebut dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku yang berorientasi kepada pencapaian para anggota untuk mencapai tujuan

perusahaan sehingga apabila budaya organisasinya baik maka anggotanya juga akan baik dan berkualitas juga. Seperti halnya di perusahaan PT. WKM Kedungreja Cilacap sendiri memiliki budaya organisasi yaitu budaya HEBAT.

Menurut Fandi (2019) dalam bukunya “Sumber Daya Manusia“ menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah salah satu alat pengendalian anggota organisasi agar berperilaku, berfikir dan menyelesaikan masalah sesuai kebutuhan organisasi. Istilah kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta buddhayah yang berarti akal atau budi, sedangkan *culture* berasal dari kata latin *colore* yang artinya mengolah tanah atau bertani atau bisa disebut sebagai kemampuan manusia untuk mengolah sumber daya yang ada sehingga sumber daya tersebut akan produktif. Edgar H. Schein dalam buku Tika Pabundu (2018), mendefinisikan budaya sebagai asumsi dasar yang diciptakan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi baik secara internal maupun eksternal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh organisasi atau perusahaan berpengaruh pada kinerja individu karyawannya.

Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh setiap anggota di perusahaan maupun organisasi diharapkan memiliki dampak pada perilaku dan pola pikir para anggota atau karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dilakukan secara efektif dan perusahaan dengan kata lain berhasil menciptakan pengendalian system sosial terhadap karyawannya melalui budaya perusahaan. Semakin berkembangnya teknologi, perilaku dan adat kebiasaan seseorang juga dapat berubah. Mulai dari perubahan media sosial,

perubahan tren belanja online dan perubahan system lainnya. Bukan hanya hal tersebut yang berubah, seharusnya keadaan lingkungan bekerja juga harus berubah disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Tidak dipungkiri bahwa para karyawan membutuhkan sesuatu yang baru yang membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan membuat mereka lebih loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Budaya Organisasi yang diterapkan di PT. Wahana Kasih Mulia adalah budaya HEBAT.

PT. Wahana Kasih Mulia (WKM) Kedungreja Cilacap merupakan salah satu perusahaan tekstil dan garmen yang berdiri pada tanggal 1 Mei 2011. WKM memiliki gudang kain, gudang suplay, memiliki produk sendiri, Perusahaan ini menghasilkan beberapa item perlengkapan bayi dan rumah tangga seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet dan bantal. Produk-produk tersebut kemudian didistribusikan ke Bandung dengan merk produk *Dialogue baby*, *Mom's baby*, *Snobby baby*, *Cintaka baby*, *Omiland* dan produk local dengan merk *Baby cute*. *Dialogue baby* merupakan salah satu brand perlengkapan bayi nomer 1 di Indonesia. Produk unggulan dari *Dialogue baby* antara seperti gendongan bayi, tas bayi, kasur bayi, bantal guling bayi, *mom's bag*, *gifset*, *cooler bag* dan masih banyak produk lainnya (<https://www.dialoguebaby.com/>) diakses pada tanggal 29 November 2021 20:20.

PT. Wahana Wahana Kaih Mulia memiliki kurang lebih 7 Departemen salah satunya yaitu ada departemen produksi. Departemen produksi merupakan bagian dari perusahaan yang berhubungan atau berkaitan langsung

dengan proses pembuatan barang. Mulai dari proses mengolah bahan baku sampai barang jadi dan siap untuk dipasarkan. Didalam departemen ini juga masih terdapat devisi-devisi atau bagian yang lainnya seperti kantor, gudang material/*suplaichain*, *packing*, dll. Departemen produksi adalah bagian paling penting atau mata rantai yang berada di internal perusahaan dan berkaitan satu sama lain.

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan peneliti mengenai Kinerja Karyawan di departemen produksi khususnya terikait *Employee Engagement*, *Organizational citizenhip behavior* dan Budaya Organisasi Fenomena yang terjadi pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja yaitu antara lain masih rendahnya kinerja di PT tersebut ini ditandai dengan hasil Tanya jawab pra-penelitian dengan salah satu karyawan yang bekerja di PT tersebut bahwasannya dia merasa kurang berantusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Padahal pekerjaan yang cukup bervariasi di PT. WKM ini membutuhkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang penuh sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan tersebut, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan. Namun dalam penelitian (Joushan,S. Aulia, Syamsul, Kartika yang kemudian dipaparkan kembali oleh Selly Tiara (2020) diperoleh hasil *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu tujuan penelitian ini juga untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja di PT. WKM. Masalah yang lain yaitu beberapa kali kerap terjadi konflik antar karyawan satu dengan

yang lainnya, namun konflik di tempat bekerja merupakan suatu hal yang lumrah. Di tempat kerja sendiri merupakan tempat perkumpulan orang-orang dengan karakter masing-masing yang tentu saja setiap individu memiliki kepribadian dan pola pikir tersendiri. Perbedaan inilah yang mungkin saja kerap menimbulkan gesekan yang mengakibatkan konflik atau kesalahpahaman. Hal yang memicu timbulnya konflik tersebut seringkali terjadi karena masalah komunikasi yang kurang tepat seperti masalah personal, kurang mau mendengarkan, atau bahkan salah persepsi antara individu satu dengan yang lainnya. Di sini Peran *leader* di suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian masalah sebagai penengah. Masalah harus segera terselesaikan agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat segera dikerjakan kembali tanpa adanya kejanggalan atau masalah setiap karyawan. Tujuan utama perusahaan manufaktur adalah *goal* pengiriman untuk distributor. Rekan kerja bisa diandalkan bagaimana cara kita mengayominya (jelas selaku supervisor), kalau dari *leader* bisa memberikan komunikasi yang baik dan diterima maka kita bisa menghasilkan *feedback* yang baik pula. Posisi yang ada di admin, staff dan yang lainnya sudah benar-benar tepat dan sesuai *passion* seperti yang sudah tercantum di SOP dan *Job description*. Karyawan PT. WKM sendiri dilihat dari perilaku OCB memiliki tingkat kepekaan yang cukup baik diantaranya ketika ada rekan kerja yang mengalami kendala atau masalah selalu ada respon dari rekan kerja lainnya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul “ Pengaruh *Employee Engagement, Organizational*

Citizenship Behavior Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departement Produksi Pt. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap) ”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
4. Apakah *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

1. Dapat mengetahui pengaruh signifikan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

2. Mengetahui pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
3. Mengetahui pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
4. Mengetahui pengaruh signifikan *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menguji beberapa variabel *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Departement Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap). Dengan hal ini, target dari penelitian ini adalah mengetahui bebrapa variabel yang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbang asih sebagai informasi, khususnya bagi pekerja PT. Wahana Kasih Mulia Bagian Produksi dalam mengawasi atau mengelola kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja serta sebagai sarana menentukan kebijakan secara tepat dalam mencari sebab masalah.

3. Manfaat Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan wacana bagi akademisi kampus UNUGHA Cilacap serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Employee Engagement

a. Pengertian Employee Engagement

Menurut Robbins dalam jurnal Viki Anggreana (2018) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Macey dan Schneider dalam jurnal Viki Anggreana (2018), mendefinisikan employee engagement sebagai suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, antusias, dan fokus kepada usaha. Serta menurut Gobbins (2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya.

Menurut berbagai pendapat ahli diatas jadi penulis menyimpulkan bahwa definisi *employee engagement* adalah tentang bagaimana tindakan atau perilaku per individu karyawan yang merasa bangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya,

menjadi bagian dari suatu perusahaan yang siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional dalam menangani klien, user, konsumen maupun sesama partner kerjanya, serta selalu ingin memberi lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Engagement

Smith & Marwick dalam jurnal Viki Anggreana (2018), menyatakan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan kepemimpinan, gaya manajemen yang diterapkan, kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan juga reputasi dari organisasi itu sendiri. Federman dalam jurnal Jihhan Azzaki (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa elemen sebagai berikut:

- 1) Budaya
- 2) Prestasi
- 3) Kemajuan (Development)
- 4) Peningkatan Kemampuan
- 5) Dorongan dan Afirmasi

c. Indikator Employee Engagement

Menurut Siswono dalam Viki Anggreana (2018), Indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

- 1) *Vigor* (Semangat)

Semangat melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

3) *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

d. Tipe *Employee Engagement*

Menurut *Gallup the Consulting Organization* diakses pada tanggal 2 Desember 2021 pukul 14.00. Ada 3 tipe pekerja dalam *employee engagement*, yaitu:

1) *Engaged* (terikat)

Seseorang karyawan dikatakan “*engaged*” ketika mereka bekerja yang sesuai passion mereka dan merasakan sebuah hubungan yang kuat dengan perusahaan tempat ia bekerja. Mereka dapat menciptakan inovasi dengan berusaha menggerakkan organisasi kedepan agar lebih berkembang. Ciri-ciri dari karyawan yang *engaged* adalah antusias, semangat, loyal, termotivasi dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, produktif dan berkomitmen. Mereka memiliki emosi yang kuat dan setia pada organisasi mereka dan terdorong untuk sukses.

2) *Not engaged* (tidak terikat)

Seorang pekerja dikatakan “*Not engaged*” ketika mereka melewati hari kerja mereka seperti berjalan sambil tidur atau hanya menampilkan penampilan mereka yang sebenarnya namun otak mereka tidak terpusat pada pekerjaan mereka. Mereka hanya menggunakan waktu mereka dalam pekerjaan mereka, mereka tidak menggunakan energi mereka

Karyawan tipe ini cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan dan kemampuan mereka tidak terlalu memberi manfaat. Mereka memang bekerja keras dan berkontribusi tetapi tidak memiliki

dorongan yang kurang untuk sukses dibanding rekan yang terikat dan kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja jika ada tawaran dari perusahaan lain yang lebih menarik.

3) *Actively disengaged* (tidak terikat secara aktif)

Seseorang karyawan yang dikatakan "*actively disengaged*" ketika mereka merasa tidak senang atau benci dengan pekerjaannya, bahkan mereka berusaha menutupi ketidaksenangannya. Setiap hatinya, kinerja yang dihasilkan akan berbeda dengan teman kerjanya yang terikat (*engaged*). Karyawan dengan tipe ini secara emosi dan kognitif tidak bergairah terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negative terhadap perusahaan.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Bagi pelaku pekerja yang memiliki tingkat OCB, semakin tinggi OCB yang diklaim bagi setiap pekerja, maka baik juga keteguhan serta kewajibannya terhadap majunya perusahaan. Tidak bisa dipungkiri bahwa semuanya pekerja punya perilaku OCB terhadap organisasi tempat mereka bekerja, kebanyakan pekerja akan cukup sering egois dan bermasalah dengan kewajiban dan tanggungjawab kerja mereka sendiri.

Menurut Sunuharyo dan Pristiwati (2018) *Organizational Citizenship Behavior* adalah pengambilan keputusan yang kurang

penting yang bukan bagian kerjaan seorang pekerja, namun menjunjung tinggi kerja secara memadai dan produktif. OCB tidak berbentuk sejauh imbalan terkait uang atau pelaksanaan pekerjaan melainkan mendorong perilaku sosial di tempat kerja. Meskipun perusahaan tidak meminta atau menuntut pekerja untuk memiliki OCB yang layak, kehadiran OCB sangat diperlukan oleh setiap individu.

Sementara itu, sesuai Selly Tiara (2020) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang disengaja di mana seorang pekerja melakukan usaha di luar tanggung jawab mereka mengenai kepentingan organisasi.

Menurut sebagian dari penilaian para pakar ahli di atas, cenderung dianggap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan karyawan secara sukarela menyelesaikan tugas atau kewajibannya diluar *job description* dan dengan senang hati tanpa mengharap balasan dengan tujuan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pendapat dari Hutahayan dkk, (2019) Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi OCB :

- 1) Kepemimpinan transformasional
- 2) Budaya organizational
- 3) Hadiah

c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB dibutuhkan oleh organisasi untuk menciptakan iklim yang kondusif dengan sikap membantu yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Seperti yang diungkapkan oleh Astusi et al, (2019) manfaat OCB adalah :

- 1) Mengembangkan produktivitas serta lebih lanjut kapasitas organisasi untuk menarik dan mempertahankan pekerja terbaik.
- 2) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Suzana dkk dalam jurnal Yunita (2020) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

- 1) *Sportmanship* (Sikap Sportif)
- 2) *Civic Vertue* (Etika Sosial)
- 3) *Altruism*
- 4) *Peacekeeping*
- 5) *Cheerleading*
- 6) *Individual Initiative*

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam pandangan Ivan Cevich dalam jurnal Jihhan Azzaki (2020), Budaya organisasi adalah suatu sistem *value* keyakinan, norma atau pegangan yang ada di suatu organisasi. Keefektifan organisasi bisa dilihat dari budaya organisasi yang mendorong atau melemahkan. *Druicer* dalam buku Tika Pabundu (2018), mengartikan budaya organisasi adalah sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal maupun internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu organisasi kepada anggotanya sebagai cara yang tepat untuk memahami dan memecahkan masalah-masalah yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut *Sashkin* dan *kiser* dalam buku karangan Abdul Kholiq (2018) budaya oeganisasi adalah kepercayaan dan nilai yang dianut orang-orang dalam suatu organisasi. Definisi budaya organisasi menurut Stephen Robbins mengacu pada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu sendiri dengan organisasi lainnya.

Menurut Jihan Azzaki (2020) budaya organisasi adalah nilai perspektif dan standar perilaku yang diterima yang telah ditunjukkan dan kemudian muncul di hadapan mentalitas dan aktivitas sehingga menjadi identitas perusahaan.

Seperti yang ditunjukkan oleh sebagian dari penilaian para ahli di atas, peneliti menganggap bahwa budaya organisasi adalah cara hidup dan aturan, yang dimiliki setiap organisasi digunakan sebagai acuan bertindak atau dianut oleh setiap insan dalam mencapai tujuan perusahaan serta landasan untuk memecahkan setiap masalah yang ada di perusahaan tersebut.

b. Prinsip Budaya Organisasi

Denison dalam penelitian Heggi (2018), mengungkapkan 4 hal terkait prinsip budaya organisasi antara lain:

- 1) *Adaptability* (Adaptabilitas)
- 2) *Consistency* (konsistensi)
- 3) *Involvement* (keterlibatan)
- 4) *Mission* (misi)

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Jurnal Siti Fatimah (2020) ada beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rekan kerja dan perusahaan.

- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu system upah yang adil.

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Benar-benar menantang untuk membangun definisi dapat memberikan makna yang luas. Penggunaan kata kinerja sendiri sering disalahartikan sebagai pelaksanaan pekerjaan, kecukupan kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, kegunaan kerja, dan istilah lain. Semua hal dipertimbangkan, meskipun ada kesamaan dalam pemahaman eksekusi dengan istilah-

istilah yang berbeda ini, ada perbedaan dalam kepentingan esensial dan prosesnya.

Afandi (2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut,

Stephen Robbins (2018) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik maka akan mempengaruhi kinerja pemimpin dan organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran.

Adapun indicator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi.

Sementara itu, menurut Hasibuan dan Silvy (2019), kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan untuk mencapai presentasi yang layak.

Berdasarkan uraian definisi dari kinerja menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan buah hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang mereka kerjakan sesuai kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut tempat bekerja.

b. Indikator Kinerja

Menurut Hasim(2019) indikator kinerja yang digunakan adalah:

1) Quantity of work

Adalah berapa banyak pekerjaan diselesaikan oleh pekerja dalam jangka periode tertentu.

2) Quality of work

Sifat umum pekerjaan yang diperoleh setiap wakil dalam melakukan pekerjaannya untuk menggerakkan organisasi.

3) Dependability

Dapat diandalkan sebagai disiplin (sesuai jadwal), memperhatikan dan tunduk pada batas waktu yang diberikan oleh organisasi sehingga pekerjaan selesai dengan baik dan mahir.

4) *Initiative*

Memberikan rencana baru untuk menciptakan teknik organisasi atau mengelola masalah yang muncul selama bekerja.

5) *Adaptability*

Kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi baik di tempat kerja, kelompok kerja, dan sebagainya

6) *Cooperation*

Kapasitas untuk berkoordinasi antara setiap orang di dalam organisasi dengan tujuan agar organisasi dapat terus bertahan meskipun berurusan dengan masalah-masalah besar.

c. Dimensi Kinerja

Selanjutnya, *Donnelly, Gibson, dan Ivancevich* (2018) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan, kemampuan, kebutuhan, dan sifat
- 3) Persepsi terhadap tugas
- 4) Imbalan internal dan eksternal,
- 5) Persepsi tentang tingkat imbalan
- 6) Kepuasan kerja

d. Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun berdasarkan visi, misi, dan susunan rencana strategis organisasi (Wibowo, 2018).

1) Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Menurut *Sheila J. Costello* (dalam Sinambela, 2018), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi, dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa (Wibowo, 2018). Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat di ukur. Menurut Furtwengler, sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
- e) *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap) ”. Berikut ini hasil penelitian terdahulu

dan penulis mempertegas perbedaan dimasing-masing judulnya seperti berikut ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

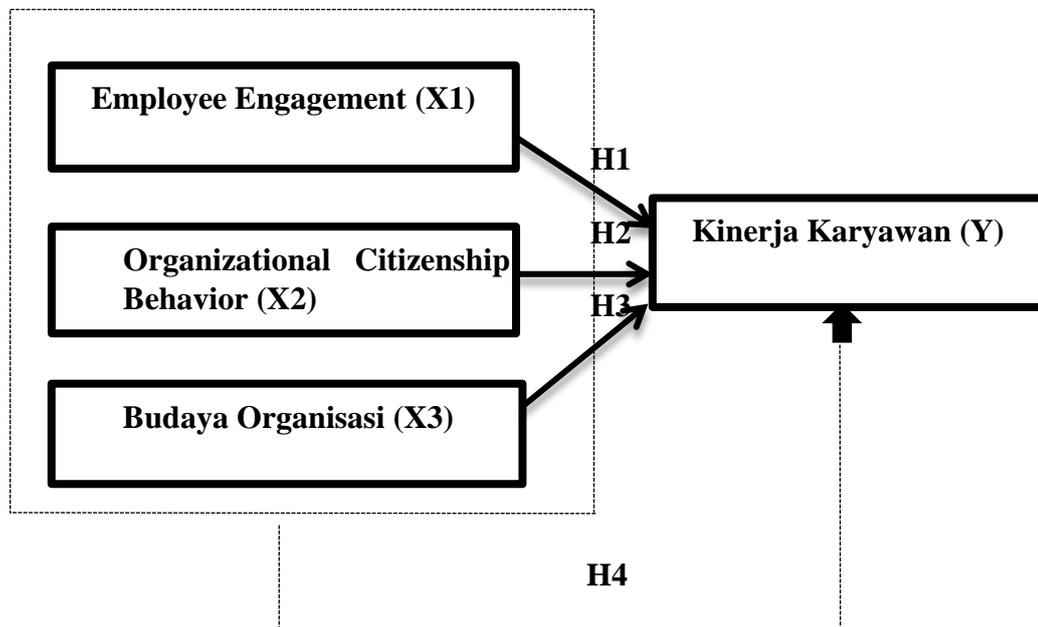
No.	Penelitian dan Tahun Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Reza Faizal Anshori (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada PT Bank Maybank Cabang Tasikmalaya)	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> Variabel Terikat : Komitmen Organisasi, OCB	- Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi - Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB.

2.	Dewi Irawati dkk (2021) Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement</i> , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PDAM Kota Malang)	Variabel Bebas : <i>Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior</i> , dan Budaya Organisasi Variabel Terikat : terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen yang paling diapresiasi adalah budaya organisasi karena memiliki nilai tertinggi, secara simultan variabel <i>Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement</i>, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Variabel <i>employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja - Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Siti Zahreni dkk (2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan,	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Variabel Terikat : <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, yang berarti semakin kuat Budaya Organisasi terinternalisasi pada diri karyawan maka tingkat <i>Employee Engagement</i> dan OCB semakin tinggi pula.

4.	Mahmud Fatoni (2018) Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA, Jember	Variabel Bebas : <i>Employee Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Variabel Intervening: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Variabel Terikat :Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee Engagement</i> secara signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan - Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan - <i>Employee Engagement</i> secara signifikan terhadap OCB - Komitmen Organisasi secara signifikan terhadap OCB - OCB secara signifikan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja. - <i>Employee Engagement</i> secara signifikan tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB. - Komitmen Organisasi secara signifikan tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB.
----	---	---	--

2. Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Businnes Research* (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan gambar diatas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independen yaitu *Employee engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Hipotesisnya sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1)

Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2)

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis 3 (H3)

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hipotesis 4 (H4)

Employee engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penemuan-penemuan dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif / statistik (Sugiyono, 2018).

1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi yang digunakan oleh peneliti adalah PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Kab. Cilacap. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 hingga selesai yang beralamat di Kedungreja Cilacap Kode Pos 53263.

2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu bulan terhitung dari bulan November sampai dengan selesai 2021 dengan rincian *time table* sebagai berikut:

Tabel 3.1
Time Table

No.	Kegiatan	Bulan ke-								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing	■								
2.	Konsultasi awal dan menyusun rencana kegiatan	■	■	■						
3.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal				■					
4.	Seminar proposal skripsi				■					
5.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi						■	■	■	
6.	Pengumpulan dan pengolahan data						■	■	■	
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi							■	■	
8.	Ujian skripsi, revisi skripsi, dan pengesahan skripsi									■
9.	Ujian Pendaran									■

3. Sumber Data

a. Data primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lainnya.

b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman atau pustaka, internet dan lain-lainnya.

4. Populasi dan Sampel**a. Populasi**

Populasinya adalah seluruh pegawai PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap yang berjumlah 130 karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian Margono (2018). Sedangkan menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah suatu tempat yang digeneralisasi dan terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta ciri khas tertentu yang digunakan peneliti untuk dihasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan divisi produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota yang diambil dengan teknik pengambilan sampling (Purnomo, 2018). Jumlah populasi dalam penelitian ini ada 130 karyawan. Strategi penentuan jumlah sampel diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = N/(1+(N.e^2))$$

Sumber: Zein (2020)

Keterangan :

n : Sampel

N : Total Keseluruhan Populasi

e : Tingkat Perkiraan Kesalahan

Perhitungan:

$$n = 130/(1+(130(0,05))^2)$$

$$n = 130/(1+(130 \times 0,0025))$$

$$n = 130/1.325$$

$$=98 \text{ Sampel}$$

B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

1. Definisi konseptual

a. *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah tentang bagaimana perilaku seseorang karyawan yang merasa bangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya, ingin memberi lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional.

Tabel 3.2

Indikator Employee Engagement

Variabel	Indikator
<i>Employee Engagement</i>	<i>Vigor</i> (semangat)
	<i>Dedication</i> (dedikasi)
	<i>Absorption</i> (absorpsi)

Sumber : Siswono dalam Viki Anggreana (2018)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu tindakan karyawan per individu yang dengan sukarela mengerjakan tugas atau kewajibannya diluar *job description* dan dengan sukarela tanpa mengharap balasan dengan tujuan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Tabel 3.3**Indikator *Organization Citizenship Behavior***

Variabel	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Sportmanship</i>
	<i>Civic Vertue</i>
	<i>Altruism</i>
	<i>Peacekeeping</i>
	<i>Cheerleading</i>
	<i>Individual Initiative</i>

Sumber : Suzana dkk dalam jurnal Yunita (2020)

Budaya organisasi adalah cara hidup, nilai atau norma yang dimiliki oleh perusahaan yang digunakan sebagai acuan bertindak atau dalam mencapai tujuan perusahaan serta landasan untuk memecahkan setiap masalah yang ada di perusahaan tersebut.

Tabel 3.4**Indikator Budaya Organisasi**

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	Inovasi
	Pehatian
	Orientasi Hasil
	Orientasi Orang

Sumber : Robbins dalam Jurnal Siti Fatimah (2020)

Kinerja karyawan adalah buah hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang mereka kerjakan sesuai kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut tempat bekerja.

Tabel 3.5**Indikator Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	<i>Quantity of work</i>
	<i>Quality of work</i>
	<i>Dependability</i>
	<i>Initiative</i>
	<i>Adaptability</i>
	<i>Cooperation</i>

Sumber : Hasim(2019)

C. Teknik Pengumpulan Data**1. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi. Berikut ini penjelasannya:

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan bisa melalui *face to face* maupun telepon.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bermacam-macam informasi dengan mengumpulkan catatan, baik sebagai laporan tertulis atau elektronik. Studi ini menggunakan dokumentasi untuk menyelidiki data yang

berhubungan dengan struktur organisasi, sejarah organisasi, profil organisasi, dan hasil kinerja pekerja, dll.

c. Kuesioner atau angket

Kuesioner (angket) menurut Sugiyono (2019) adalah suatu metode pengumpulan data di mana responden di berikan pertanyaan dan memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Kuesioner yang di pakai berupa daftar pertanyaan dengan menggunakan pengukuran *skala Likert (Likert Scale)* yang digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa tinggi pengaruh indikator yang berada dalam variabel yang di gunakan. Teknik penilaian masing-masing di buat dengan skala 1 sampai 5. Tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Skala Likert

Item Favorable	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Stuju (STS)	1

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pernyataan kuesioner. Ukuran valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat dari *output* IBM SPSS Statistics. Hal-hal yang ditanyakan disesuaikan dengan petunjuk-petunjuk di lapangan, pada saat itu, penelitian diarahkan dan jawaban diperoleh dari responden, kemudian, pada saat itu, data yang diperoleh diuji keabsahannya dengan melihat hubungan antara faktor-faktor tersebut.

Uji validitas diperkirakan menggunakan r hitung dengan r tabel. Dengan menerima bahwa r hitung $>$ r tabel dengan nilai hubungan (r) sebesar 0,05, Dengan asumsi bahwa r hitung $>$ r tabel dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,05, maka pada butir pernyataan dan indikator tersebut dianggap valid. Sebaliknya jika tidak maka tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab setiap pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan bisa atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Metode yang digunakan adalah dengan dengan *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Dinyatakan

reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ *Reliabel* artinya dapat dipercaya. Peneliti menggunakan *Internal Consistency*. Pengujian reliabilitas memuat semua hal atau pertanyaan dalam tinjauan ini menggunakan metode Alpha dari Cronbach dengan taraf besar (α) = 0,05 jika r hitung $> r$ tabel, alat penduga yang digunakan khususnya polling, seharusnya padat atau padat. Nilai Cronbach dan Alpha dalam tinjauan ini akan digunakan senilai 0,06 dengan anggapan atau kecurigaan bahwa yang diuji akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas adalah suatu alat uji statistik apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk digunakan untuk menghindari kesalahan dalam penyebaran informasi 100% normal (tidak sempurna), Oleh karena itu, dalam tinjauan ini digunakan *Kolmogorove Smirnov*. Uji normalitas ini dicoba dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Apabila jumlah perhitungan $> 0,05$ (Alpha) maka dapat dinyatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika jumlah perhitungan $< 0,05$ (*Alpha*) maka dinyatakan tidak terjadi distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menentukan apakah ada faktor bebas yang memiliki kemiripan antara satu variabel independen dalam satu model. Jika variabel independen hampir sama itu akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolonieritas dalam tinjauan ini memanfaatkan bantuan program IBM SPSS Statistics. Jika nilai VIF suatu variabel di bawah 10, maka tidak ada masalah multikolonieritas pada variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini menggunakan Glejser dengan tingkat signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini hasil output IBM SPSS Statistics.

d. Analisis regresi linier berganda

Merupakan regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari 2 Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu *employee engagement* (X1), *organizational citizenship*

behavior (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan dalam regresi linear berganda akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel dependen
X ₁ , X ₂ dan X ₃	= Variabel independen
a	= Nilai Konstanta
b	= Koefisien regresi
e	= <i>error term</i>

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. data yang digunakan untuk variabel *independent* X dapat berupa data pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data primer maupun data yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data sekunder.

Hasil perhitungan dalam regresi linear berganda akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Menurut Ghazali dalam Surbaini (2018: 39) Uji t ini digunakan untuk melihat berapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas (*independent*) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*)

Kriteria penilaian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* berpengaruh pada variabel *dependent*.
- 2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
- 3) Menurut Ghozali (2018), t hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus
 - Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan sig 0,05, maka pada saat itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghozali dalam Surbini (2018:38), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Kriteria penilaian uji F adalah :

- 1) Jika hasil $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} serta nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika hasil $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} serta nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

F hitung bisa dicari menggunakan rumus berikut ini :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas.

Uji koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_2 = Kuadrat dan korelasi ganda

Dalam hasil *output* IBM SPSS Statistics yang akan menjadi patokan adalah nilai dari *Adjusted R Square*.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

PT Wahana Kasih Mulia berdiri pada tanggal 1 Mei 2011, pada mulanya pabrik ini bernama “Divisi Plastik” berdiri sejak tahun 2005. Pada awalnya Divisi ini masih bergabung dengan “CV Imanuel Kniting”, Pertama mesin di Divisi ini cuma ada 1 mesin, Dengan semakin bertambahnya kebutuhan *packing Group Dialogue* maka ditambahlah mesin-mesin di Divisi plastik.

Pada tahun 2007 Divisi Plastik berpindah ke jalan paralon No.21 sampai awal tahun 2009, Kemudian berpindah lagi ke jalan industry No.1. Dengan semakin berkembang dan majunya perusahaan Divisi Plastik.

Pada Bulan Februari 2010 Divisi Plastik berpindah lagi ke jalan pelangi No.106 H, dan pada bulan Maret 2011 PT. Wahana Kasih Mulia membuka cabang di Desa Tarisi Dusun Meluwung Rt.02 Rw.01 Kec. Wanareja Kab. Cilacap Jawa Tengah, yang kemudian membuka lagi cabang yang ke-2 tahun 2011 bertempat di jalan Raya Kedungreja No.111 Desa Bangunreja Cipriuk Kec. Kedungreja Kab. Cilacap Jawa Tengah.

Dengan demikian PT. Wahana Kasih Mulia mempunyai kantor pusat di jalan Industri No.3, Leuwi Gajah Cimahi Bandung, Serta gudang barang jadi dan gudang bahan baku yang beralamat di jalan pelangi No. 106 H Leuwi Gajah Bandung. Setelah membuka cabang yang ke-2 dan seiring dengan berjalanya waktu PT. Wahana Kasih Mulia secara keseluruhan baik dari bahan baku dan barang jadi serta produksi dipindahkan ke kedungreja pada tahun 2013, serta dinyatakan menjadi pusat produksinya, yang awalnya di kedungreja hanya ada 3 mesin jahit dan 2 mesin pres sekarang menjadi 14 mesin jahit dengan 2 sift dan 10 mesin pres

Terdorong akan semakin besar kebutuhan Group dan dengan tujuan hadir di pedesaan untuk memberikan dampak luar biasa maka PT. Wahana kasih mulia pada tahun 2015 memperbesar unit usahanya dengan cara membuka makloon (Partner kerja) dengan posisi makloon sekarang berada di 28 titik tempat dengan jumlah 90 orang,tersebar di beberapa desa dan kecamatan seperti SM, Setuan, Taklang, Cisumur, Kedungreja, Nusadadi, Tegalsari, Kroya, Maos, Wanareja. Semakin melebarkan sayap maka mulai bulan Oktober 2017 PT Wahana Kasih Mulia mencoba membuka cabang kembali bertempat di Langgen-Banjar.

2. Visi dan Misi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

- a. **Visi** : Menjadi perusahaan terpercaya penghasil produk lokal tekstil dan garmen yang inovatif untuk pasar nasional dan internasional.
- b. **Misi** : Membangun kualitas anak bangsa melalui dunia usaha.

B. Gambaran Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	46	46,9%
2.	Perempuan	52	53,1%
Jumlah Total		98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah adalah 46 orang dengan presentase (46,9%), dan responden yang berjenis kelamin adalah perempuan berjumlah 52 Orang dengan presentase (53,1%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin perempuan dengan total karyawan perempuan sebanyak 52 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Presentase
17-25	58	59,2%
26-35	35	35,7%
36-50	5	5,1%
Jumlah Total	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, usia 17-25 Tahun berjumlah 58 orang dengan presentase (59,2%), usia 26-35 Tahun berjumlah 35 orang dengan presentase (35,7%) dan usia 36-50 Tahun berjumlah 5 orang dengan presentase (5,1%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 17-25 Tahun dengan presentase 59,2%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase
SD	1	1.1%
SMP	9	9,2%
SMA/SMK	61	62,2%
DIPLOMA	7	7,1%
S1	20	20,4%
Jumlah	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, tingkatan SD berjumlah 1 orang dengan presentase (1,1%) tingkatan SMP berjumlah 9 orang dengan presentase (9,2%), tingkatan SMA/SMK berjumlah 61 orang dengan presentase (62,2), tingkatan diploma berjumlah 7 orang dengan presentase (7,1%) dan tingkatan S1 berjumlah 20 orang dengan presentase (20,4%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Periode Bekerja

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Bekerja

Periode Bekerja	Responden	Presentase
< 1 Tahun	23	23,5%
1-10 Tahun	71	72,4%
>10 Tahun	4	4,1%
Jumlah	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, < 1 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase (23,5%), 1-10 tahun berjumlah 71 orang dengan presentase (72,4%) dan >10 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase (4,1%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1-10 tahun.

C. Teknik analisis data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis korelasi antara *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terlebih dahulu di uji validitas dan realibilitasnya.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pernyataan kuesioner. Ukuran valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat dari *output* IBM SPSS Statistics. Suatu butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ Nilai r_{tabel} signifikansi 5% (0,05) bisa berdasarkan banyaknya jumlah responden (N). N=98, maka df adalah $N-2 = 98-2 = 96$. Nilai r_{tabel} pada df = 96 dan p = 0,05 adalah 0,201. Uji validitas variabel *employee engagement* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dapat dilihat dari hasil *output* IBM SPSS Statistis pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas *Employee Engagement*

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
X1.1	0,623	0,201	Valid
X1.2	0,615	0,201	Valid
X1.3	0,690	0,201	Valid
X1.4	0,516	0,201	Valid
X1.5	0,615	0,201	Valid
X1.6	0,597	0,201	Valid
X1.7	0,603	0,201	Valid
X1.8	0,575	0,201	Valid
X1.9	0,706	0,201	Valid
X1.10	0,605	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel *Employee Engagement* (X1) yang berjumlah 10 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel *Employee Engagement* (X1)dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
X2.1	0,501	0,201	Valid
X2.2	0,312	0,201	Valid
X2.3	0,408	0,201	Valid
X2.4	0,521	0,201	Valid
X2.5	0,490	0,201	Valid
X2.6	0,710	0,201	Valid
X2.7	0,836	0,201	Valid
X2.8	0,747	0,201	Valid
X2.9	0,607	0,201	Valid
X2.10	0,768	0,201	Valid
X2.11	0,678	0,201	Valid
X2.12	0,806	0,201	Valid
X2.13	0,647	0,201	Valid
X2.14	0,622	0,201	Valid
X2.15	0,679	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* IBM SPSS nilai dari butir pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) yang berjumlah 15 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka

variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Budaya Organisasi

No Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Satuan
X3.1	0,507	0,201	Valid
X3.2	0,631	0,201	Valid
X3.3	0,465	0,201	Valid
X3.4	0,637	0,201	Valid
X3.5	0,801	0,201	Valid
X3.6	0,736	0,201	Valid
X3.7	0,626	0,201	Valid
X3.8	0,406	0,201	Valid
X3.9	0,551	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X3) yang berjumlah 9 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
Y.1	0,710	0,201	Valid
Y.2	0,750	0,201	Valid
Y.3	0,690	0,201	Valid
Y.4	0,646	0,201	Valid
Y.5	0,586	0,201	Valid
Y.6	0,632	0,201	Valid
Y.7	0,449	0,201	Valid
Y.8	0,478	0,201	Valid
Y.9	0,735	02, 01	Valid
Y.10	0,512	0,201	Valid
Y.11	0,398	0,201	Valid
Y.12	0,676	0,201	Valid
Y.13	0,653	0,201	Valid
Y.14	0,676	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 14 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab setiap pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan bisa atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Metode yang digunakan adalah dengan dengan *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berikut hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Employee Engangement (X ₁)	10 Pernyataan	0,747	<i>Reliable</i>
2.	Organizational Citizenship Behavior (X ₂)	15 Pernyataan	0,753	<i>Reliable</i>
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	9 Pernyataan	0,747	<i>Reliable</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	14 Pernyataan	0,751	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai variabel memiliki nilai *Cronsbach Alpha* > 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dari data Uji normal menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov dan perhitungannya menggunakan IBM SPSS Statistics. Berikut ini adalah hasil *output* yang didapatkan:

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89246753
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.043
Test Statistic		.054

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.690
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.678
		Upper Bound	.701
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas diketahui hasil perhitungan *Unstandardized Residual* $0,701 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Berikut ini adalah hasil *output* yang didapatkan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	5.792	4.210		1.376	.172		
	Employee Engagement (X1)	.514	.122	.355	4.213	<,001	.592	1.688
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	.234	.074	.269	3.150	.002	.576	1.737
	Budaya Organisasi (X3)	.442	.114	.309	3.892	<,001	.666	1.500
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Menurut Imam Ghazali (2018) tidak terdapat gejala multikolinearitas, dengan asumsi nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Berdasarkan tabel diatas nilai *tolerance* dari variabel dependen atau bebas *employee engagement* yaitu 0,592 variabel *organizational citizenship behavior* 0,576 dan budaya organisasi 0,666 lebih besar dari nilai batas yang telah ditentukan adalah 0,01. Untuk nilai VIF kurang dari 10 yaitu *employee engagement* 1,688 *organizational citizenship behavior* 1,737 dan budaya organisasi 1,500. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikoleniaritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini menggunakan Glejser dengan tingkat signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,726	2,655		2,157	0,034		
	Employee Engagement (X1)	-0,058	0,077	-0,099	-0,751	0,454	0,592	1,688
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	-0,055	0,047	-0,157	-1,175	0,243	0,576	1,737
	Budaya Organisasi (X3)	0,057	0,072	0,099	0,798	0,427	0,666	1,500

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Output melalui IBM SPSS Statistics.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memiliki nilai diatas 5% atau 0,05. Artinya bahwa model regresi tidak lagi mengalami masalah heteroskedastisitas sehingga bisa dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,792	4,210		1,376	0,172
	Employee Engagement (X1)	0,514	0,122	0,355	4,213	0,000
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,234	0,074	0,269	3,150	0,002
	Budaya Organisasi (X3)	0,442	0,114	0,309	3,892	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Berdasarkan tabel tersebut, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 5,792 + 0,514X_1 + 0,234X_2 + 0,442X_3 + e$$

penjelasan dari persamaan diatas yaitu :

- a. Variabel *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
- b. Koefisien *Employee Engagement* memberikan nilai sebesar 0,514 yang menyiratkan bahwa semakin baik *Employee Engagement* maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.
- c. Koefisien OCB memberikan nilai sebesar 0,234 yang menyiratkan bahwa semakin baik OCB maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

- d. Koefisien Budaya Organisasi memberikan nilai 0,442 yang menyiratkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial atau (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,792	4,210		1,376	0,172
	Employee Engagement (X1)	0,514	0,122	0,355	4,213	0,000
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,234	0,074	0,269	3,150	0,002
	Budaya Organisasi (X3)	0,442	0,114	0,309	3,892	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari *output* tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi Employee Engagement (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 4,213 > t_{tabel} 1,985$ menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, hipotesis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima.
- 2) Hasil signifikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (H_2) diterima.
- 3) Hasil signifikan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H_3) diterima.

b. Uji Simultan (F)

Uji F merupakan hasil uji yang bertujuan untuk menguji bahwa apakah antara variabel bebas atau X secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat atau Y.

Tabel 4.15**Hasil Uji**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.850	3	415.283	48.102	<,001 ^b
	Residual	811.538	94	8.633		
	Total	2057.388	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (X2)						

Sumber : Hasil *output* olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Berdasarkan hasil pengujian statistik seperti tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 48,102 > F_{tabel} 3,092 dan nilai signifikan < 0,001^b yang hasil nilainya < dari 0,05. Dari hal ini menunjukkan bahwa model regresi *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi hasil Kinerja Karyawan. Jadi bisa disimpulkan Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	2.938
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (X2) c. Dependen Variable: Y				

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari tabel *output* tersebut hasil dari nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0,593$ yang memiliki arti bahwa variabel *Employee Engagement* , *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh hubungan dengan Kinerja Karyawan. Nilai $adjusted R^2 = 0,593$ berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* , *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi presentase 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% bisa dijelaskan atau digambarkan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian ini.

D. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan departemen produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap maka tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini menghasilkan data dan penjelasannya berikut ini :

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefisiens* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Employee Engagement* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 4,213 > t_{tabel} 1,985$ menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. *Employee Engagement* berupa *vigor* (semangat dalam bekerja), *dedication* (dedikasi atau keterlibatan antusias kerja yang tinggi), *absorption* (tingkat keseriusan atau konsentrasi dalam bekerja) dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

2. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik secara parsial dinyatakan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefisiens* dapat diketahui nilai signifikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (H2) diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (X2 berupa *sportsmanship, civic virtue, altruism, peacekeeping, cheerleading, individual initiative* dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik secara parsial menyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefsiens* dapat diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H3) diterima. Dalam hal ini menunjukkan Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berupa inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang. dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

4. Pengaruh *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawann

Dari hasil pengujian statistik secara simultan dinyatakan bahwa *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dan pentingnya akan perilaku karyawan yang memiliki *Employee Engagement*, OCB dan budaya organisasi yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *Employee Engagement*, OCB dan budaya organisasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan agar kinerja juga semakin tinggi.

Faktor yang paling mendominasi terhadap Kinerja Karyawan dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Beta sebesar 35,3% ditunjukkan pada variabel *Employee Engagement* (X1), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa yang paling berpengaruh atau dominan adalah *Employee Engagement* (X1) dibanding dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap unruk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil uji T terkait pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel *Employee Engagemen* (X1) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji T terkait pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,002 < 0,05$. Maka H2 diterima, artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

3. Hasil uji T terkait pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap. Hasil tersebut dapat diketahui dari hasil perolehan hasil uji T pada variabel Budaya Organisasi (X3) diperoleh probabilitas Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.
4. Secara simultan, Kinerja Karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja bersama-sama berpengaruh positif dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil uji F. Dimana nilai F_{tabel} sebesar 3,091 Dan diperoleh F_{hitung} sebesar $48,102 > F_{tabel} 3,092$, artinya *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan pihak SDM dalam menentukan kebijakan perusahaan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kebiasaan ataupun perilaku karyawan dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian ini hubungan kinerja dengan indikator *employee engagement* bisa ditingkatkan dengan cara *Outbound Training*, memberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat, memberikan pelatihan bagi karyawan, perusahaan menunjukkan kepeduliannya, memotivasi karyawan untuk berani bereksperimen, memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan bangun interaksi yang baik serta saling menghargai.
3. Perusahaan dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan cara mengadakan pelatihan kerjasama, meningkatkan sosialisasi dan sebagainya.
4. Perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dengan cara memfokuskan pada kesehatan mental setiap karyawan, menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi dalam organisasi, mewujudkan kesejahteraan di lingkungan kerja dan sebagainya.

C. Keterbatasan Penelitian

Saat melakukan penelitian mempunyai keterbatasan sebagai berikut ini:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja, diharapkan penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama dapat meneliti perusahaan atau PT yang lainnya yang bergerak di bidang yang sama agar bisa dijadikan sebagai bahan pembandingan.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan tiga variabel *independent* (bebas) sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan pengujian variabel lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya.
3. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, sehingga ada kemungkinan bahwa dalam menjawab pernyataan yang diberikan dalam mengisinya bisa bersifat tidak objektif. Oleh karena itu, perlu ditambahkan metode lain agar lebih terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM. HRM & Noora Fithriana, S.AP, M.AP
(2018). *Employee Engagement (Pada Sektor Bisnis Dan Publik)*,
Purwokerto : CV. IRDH (Research & Publishing)
- Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Dewi Irawati dkk, (2021) Pengaruh *Employee Engagement, Organizational
Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Diana Nurul Fidyah (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee
Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai
variabel Intervening PT. Telkom Indonesia di Yogyakarta
- Dr.Ir.Benjamin Bukit, MM, Dr. Tasman Malusa, M.Pd, & Dr. Abdul Rahmat.,
M.Pd. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir
- Dwiyanto, Y. L. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediasi Pada Agensi Kreatif
Kota Semarang (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya
Yogyakarta).
- Ghazali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
25.9 ed*. Smarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Hardani,S.Pd.,M.Si, Helmina Andriani, M.Si, Jumari Ustiawaty, S.Si.,M.Si, Evi
Fatmi Utami, M.Farm.,Apt, Ria Rahmatul Istiqomah, M.I.Kom,

- Roushandy Asri Fardani, S.Si.,M.Pd, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Heggi Wirawan Prayudha (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia
- I Gede, Putu K (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press.
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).
- Lestari, N. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tegal* (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Miftahkhussalam, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami

Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang).

Mahmud Fatoni (2018) Peran OCB dalam memediasi pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Jember

Maslihatiddiniyah, V., & Rachmawati, L. (2020). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Funding Di Bank Muamalat Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan*

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108-114.

Pradata Aldi Santoso (2021) Analisis Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Budaya Organisasi (Pada PT. Peni Regency Solo Bare)

Prastiwati, M., & Sunuharyo, B. Swasto (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 159-168.

- Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Islam Indonesia.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno M. (2018). *Budaya Organisasi (Cetakan ke-5)*, Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Prof. DR. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Badung: Alfabeta.
- Reza Faizal Anshori (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Universitas Jendral Soedirman
- Selly Tiara (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Medan
- Sinambela, P. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siti Zahreni dkk(2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14-18.

- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Tika Pabundu (2020) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Viqi Anggreana (2020) *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil*
- Yusuf, M. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana
- Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jem17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2).
- (<http://news.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx>) diakses pada tanggal 2 Desember 2021 pukul 14.00.
- (<https://www.dialoguebaby.com/>) diakses pada tanggal 29 November 2021 20:20.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. WAHANA KASIH MULIA KEDUNGREJA CILACAP)

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

II. PETUNJUK

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya satu jawaban. Saya menjamin semua informasi yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara/i terjaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Employee Engagement / Keterikatan Karyawan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<i>Vigor (semangat)</i>						
1.	Saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap hari					
2.	Saya selalu bersemangat ketika sedang bekerja					
3.	saya tidak mudah menyerah ketika ada kesulitan dalam bekerja					
4.	Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu					
<i>Dedication (Dedikasi)</i>						
5.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya					
6.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
7.	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna					
<i>Absorption (absorpsi)</i>						
8.	Saya focus ketika sedang bekerja					
9.	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja					
10.	Saya merasa senang ketika bekerja dalam waktu yang lama					

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<i>Sportsmanship</i>						
1.	Saya berusaha menghindari kebiasaan untuk membesar-besarkan masalah di lingkungan pekerjaan saya.					
2.	Saya berusaha menghindari perilaku mengeluh tentang pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki toleransi terhadap keadaan di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan kehendak.					
<i>Civic Virtue</i>						
4.	Saya selalu memperhatikan dan menjaga kegiatan seperti kerja sama tim					
5.	Saya selalu mengikuti aktivitas-aktivita di lingkungan					

	pekerjaan					
6.	Saya selalu membaca dan mematuhi pengumuman atau informasi di lingkungan pekerjaan					
<i>Altruism</i>						
7.	Saya selalu bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang berhalangan hadir					
8.	Saya selalu bersedia menjadi sukarelawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tanpa diminta					
9.	Saya selalu bersedia membantu orang lain di luar departemen saya ketika ada yang memiliki masalah					
<i>Peacekeeping</i>						
10.	Saya selalu bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan					
11.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan					
<i>Cheerleading</i>						
12.	Saya berusaha menghibur rekan kerja yang terlihat sedang mengalami masalah					
13.	Rekan kerja se tim sangat membuat saya merasa nyaman					
<i>Individual Initiative</i>						
14.	Saya mencoba memberikan ide untuk kemajuan perusahaan					
15.	Ketika ada masalah saya berusaha menyelesaikannya					

3. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Inovasi						
1.	Saya selalu berinovasi dalam menjalankan pekerjaan saya					
2.	Organisasi mendorong saya menciptakan ide/gagasan baru dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
3.	Saya sebagai karyawan menerima resiko bekerja dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan					
Perhatian						
4.	Pemimpin saya berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
5.	Pemimpin memberikan prestasi kerja terhadap karyawan yang mempunyai prestasi baik					
Orientasi hasil						
6.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik					
7.	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
Orientasi orang						
8.	Saya menerima apabila organisasi/perusahaan membantu tim kerja untuk melaksanakan tugas					
9.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama					

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
<i>Quantity of work</i>						
1.	Saya bekerja sesuai dengan tujuan, visi dan misi dari perusahaan					
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
3.	Saya selalu dapat mencapai target yang telah ditetapkan					
<i>Quality of work</i>						
4.	Bekerja sesuai standar kualitas kerja yang ditetapkan					
5.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki					
6.	Saya bekerja dengan baik karena ingin memajukan perusahaan					
<i>Dependability</i>						
7.	Saya tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah datang terlambat					
8.	Saya memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya untuk menghasilkan pekerjaan yang baik					
<i>Initiative</i>						
9.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
10.	Saya memberikan perhatian khusus kepada pekerjaan yang sulit					

15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	38
16	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41
17	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	36
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
31	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
33	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
35	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	37
36	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
37	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
38	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
43	5	5	4	3	4	5	5	4	4	2	41
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
47	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
48	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
50	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
51	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
52	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
55	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43

56	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	33
57	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	34
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
59	4	4	4	2	5	4	5	4	4	2	38
60	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
61	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	42
62	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	41
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	41
65	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
69	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
71	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
72	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	35
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
75	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	40
76	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
77	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
80	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	42
81	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	41
82	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
85	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
89	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
90	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
92	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	43
93	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
96	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42

97	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Organizational Citizenship Behavior (X2)														Total X2	
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	54
4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	55
4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	5	4	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	57
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	56
4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	62
4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	47
3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
3	4	2	4	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	46
5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	61
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	65
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	65
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	63
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	70
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	60
5	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	46
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	54
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	67
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	64
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	66

4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	50
4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	61
4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	68
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	66
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	66
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	64
4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	53
5	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	52
5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	68
4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	64
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	57
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	57
5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	61
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	63
5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	63
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	63
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	54
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	53
4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58

4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	49
4	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	3	3	48
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	53
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53
3	5	5	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	63
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60
5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	50
5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	57
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	66
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	64
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	65
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	53

Budaya Organisasi (X3)										Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9		
4	4	4	5	5	3	4	4	4		37
3	3	4	4	3	3	4	4	4		32
5	5	4	4	5	5	4	4	4		40
4	4	4	4	4	4	4	4	4		36
4	3	4	4	3	2	3	4	3		30
4	4	4	4	3	3	4	4	4		34
4	4	4	5	4	3	4	3	4		35
3	4	4	2	2	4	4	2	4		29
4	4	4	4	4	4	4	4	4		36
4	4	4	4	4	2	2	4	4		32
4	4	4	4	4	4	4	4	4		36
4	4	4	4	4	5	4	4	4		37
3	3	4	3	2	1	1	4	2		23
4	4	4	4	4	4	4	4	4		36
4	4	4	4	4	4	4	5	4		37
4	4	4	5	5	4	3	4	4		37
4	4	4	4	5	5	4	4	4		38

4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	5	36
3	4	4	4	4	4	4	3	9	39
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
4	3	3	4	3	4	2	3	3	29
4	4	5	4	4	4	3	4	3	35
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	5	5	4	4	4	3	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	3	4	4	3	3	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	5	5	5	5	4	3	4	39
4	4	5	5	4	3	3	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
3	4	4	5	5	5	5	4	4	39
3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	3	3	3	4	5	34
4	4	4	4	3	3	3	4	5	34
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	3	2	2	3	4	3	29
4	4	4	3	2	2	3	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	4	3	5	4	4	4	34
3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
4	4	5	5	5	4	4	4	3	38
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
4	5	4	5	5	4	3	4	5	39
4	5	3	4	4	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
3	4	5	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	3	4	4	4	3	35
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	5	4	4	4	36

Kinerja Karyawan (Y)													Total Y	
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	52
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	63
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	50
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	54
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	2	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	45
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	61
4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	58
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	46
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	67
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	50
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	51
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	60
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	64
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	50
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	57

4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	52
4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	58
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	56
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	52
5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	46
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	2	3	51
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	60
4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	60
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	53
4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	59
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	53
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	54
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	51
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	53
4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	49
4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	49
5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	62
4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	59
4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	47
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	63

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	66
4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	55
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	59
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	48

Lampiran Uji Validitas

Employee Engagement (X1)														
Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Employee Engagement (X1)		
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.389**	.220*	.299**	.457**	.280**	.351**	.319**	.215*	.623**		
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,030	0,003	0,000	0,005	0,000	0,001	0,033	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.381**	0,178	.304**	.474**	.380**	.268**	.391**	0,167	.615**		
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,079	0,002	0,000	0,000	0,008	0,000	0,100	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.3	Pearson Correlation	.389**	.381**	1	.275**	.280**	.418**	.391**	.656**	.381**	.269**	.690**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,006	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.4	Pearson Correlation	.220*	0,178	.275**	1	.201*	0,077	0,083	0,193	.336**	.349**	.516**		
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,079	0,006		0,047	0,448	0,415	0,057	0,001	0,000	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.5	Pearson Correlation	.299**	.304**	.280**	.201*	1	.413**	.390**	0,150	.420**	.251*	.615**		
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002	0,005	0,047		0,000	0,000	0,139	0,000	0,013	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.6	Pearson Correlation	.457**	.474**	.418**	0,077	.413**	1	.361**	.292**	.377**	0,143	.597**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,448	0,000		0,000	0,004	0,000	0,159	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		
X1.7	Pearson Correlation	.280**	.380**	.391**	0,083	.390**	.361**	1	.277**	.390**	.239*	.603**		
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,415	0,000	0,000		0,006	0,000	0,018	0,000		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98		

X1.8	Pearson Correlation	.351**	.268**	.656**	0,193	0,150	.292**	.277**	1	.335**	0,186	.575**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,000	0,057	0,139	0,004	0,006		0,001	0,066	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pearson Correlation	.319**	.391**	.381**	.336**	.420**	.377**	.390**	.335**	1	.406**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.10	Pearson Correlation	.215*	0,167	.269**	.349**	.251*	0,143	.239*	0,186	.406**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,100	0,007	0,000	0,013	0,159	0,018	0,066	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Employee Engagement (X1)	Pearson Correlation	.623**	.615**	.690**	.516**	.615**	.597**	.603**	.575**	.706**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

															107		Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14		
Y.1	Pearson Correlation	1	.648**	.492**	.611**	.351**	.431**	.269**	.205*	.410**	.265**	0,183	.445**	.411**	.414**		.710**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,043	0,000	0,008	0,071	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	.648**	1	.444**	.648**	.514**	.552**	0,173	.233*	.426**	.326**	.259*	.432**	.430**	.432**		.750**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,089	0,021	0,000	0,001	0,010	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	.492**	.444**	1	.391**	.212*	.338**	.312**	.232*	.535**	.322**	.252*	.571**	.329**	.382**		.690**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,036	0,001	0,002	0,021	0,000	0,001	0,012	0,000	0,001	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	.611**	.648**	.391**	1	.553**	.309**	0,130	0,128	.358**	.276**	0,178	.316**	.382**	.303**		.646**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,203	0,208	0,000	0,006	0,080	0,002	0,000	0,002		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	.351**	.514**	.212*	.553**	1	.500**	0,144	0,189	.442**	.203*	0,162	.255*	.293**	.250*		.586**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,036	0,000		0,000	0,157	0,063	0,000	0,045	0,111	0,011	0,003	0,013		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	.431**	.552**	.338**	.309**	.500**	1	0,119	0,189	.405**	.239*	.279**	.356**	.368**	.417**		.632**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000		0,244	0,063	0,000	0,018	0,005	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	.269**	0,173	.312**	0,130	0,144	0,119	1	.352**	0,182	0,070	0,076	0,165	.252*	.276**		.449**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,089	0,002	0,203	0,157	0,244		0,000	0,073	0,493	0,460	0,105	0,012	0,006		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	.205*	.233*	.232*	0,128	0,189	0,189	.352**	1	.383**	0,155	.218*	.282**	.199*	.400**		.478**
	Sig. (2-tailed)	0,043	0,021	0,021	0,208	0,063	0,063	0,000		0,000	0,126	0,031	0,005	0,050	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	.410**	.426**	.535**	.358**	.442**	.405**	0,182	.383**	1	.409**	0,156	.537**	.568**	.556**		.735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,073	0,000		0,000	0,125	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.10	Pearson Correlation	.265**	.326**	.322**	.276**	.203*	.239*	0,070	0,155	.409**	1	0,129	.308**	.350**	.417**		.512**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,001	0,001	0,006	0,045	0,018	0,493	0,126	0,000		0,204	0,002	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.11	Pearson Correlation	0,183	.259*	.252*	0,178	0,162	.279**	0,076	.218*	0,156	0,129	1	.309**	0,184	0,118		.398**
	Sig. (2-tailed)	0,071	0,010	0,012	0,080	0,111	0,005	0,460	0,031	0,125	0,204		0,002	0,069	0,249		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.12	Pearson Correlation	.445**	.432**	.571**	.316**	.255*	.356**	0,165	.282**	.537**	.308**	.309**	1	.388**	.444**		.676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,011	0,000	0,105	0,005	0,000	0,002	0,002		0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.13	Pearson Correlation	.411**	.430**	.329**	.382**	.293**	.368**	.252*	.199*	.568**	.350**	0,184	.388**	1	.499**		.653**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003	0,000	0,012	0,050	0,000	0,000	0,069	0,000		0,000		0,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.14	Pearson Correlation	.414**	.432**	.382**	.303**	.250*	.417**	.276**	.400**	.556**	.417**	0,118	.444**	.499**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,013	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,249	0,000	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.710**	.750**	.690**	.646**	.586**	.632**	.449**	.478**	.735**	.512**	.398**	.676**	.653**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

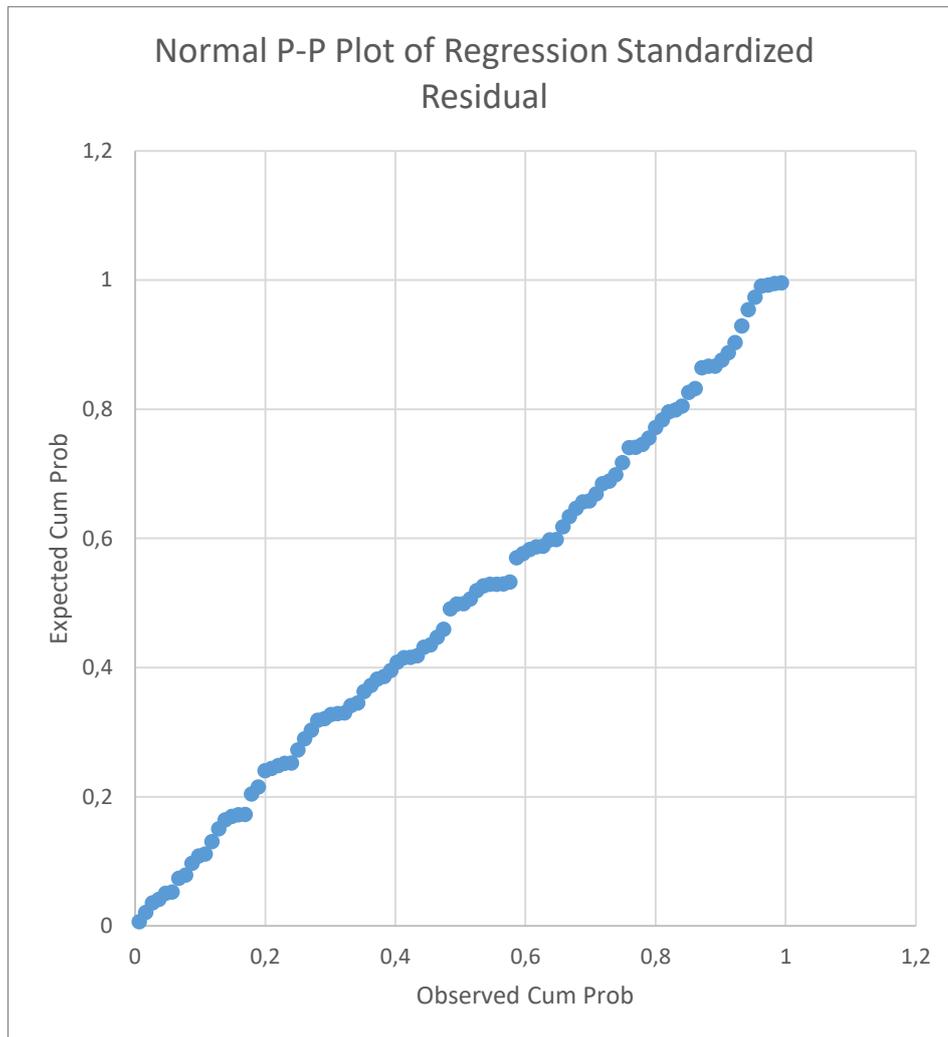
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

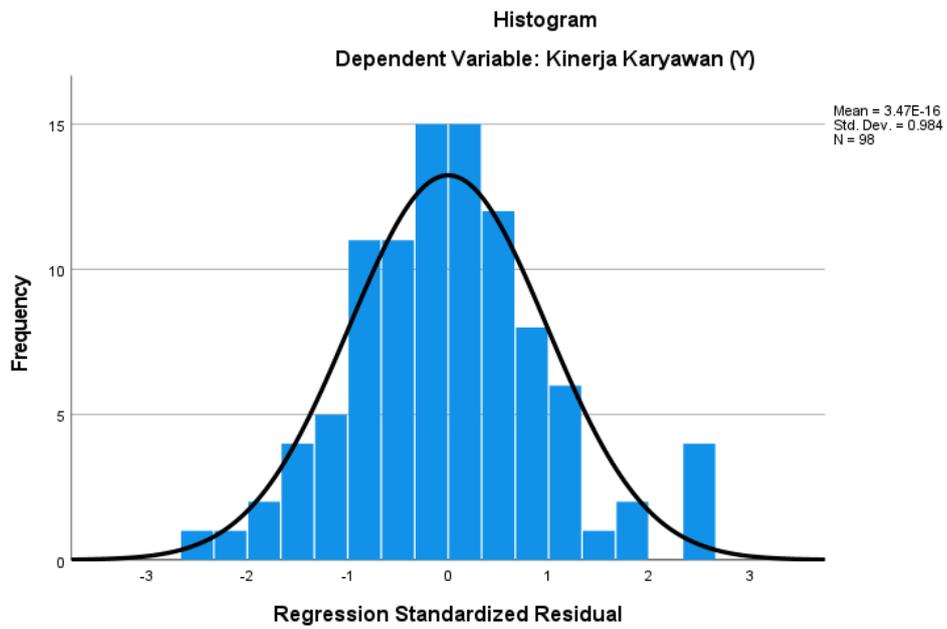
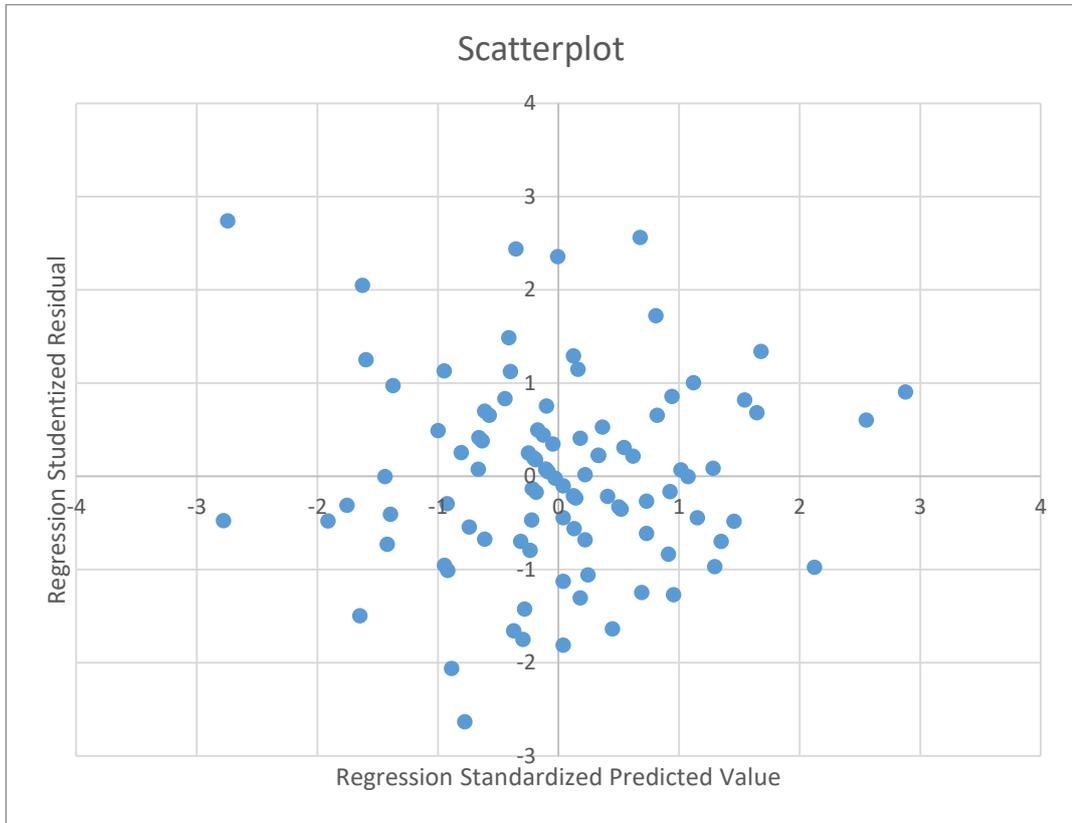
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,753	16

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,751	15





Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

UNUGHA CILACAP
FAKULTAS EKONOMI
Keputusan Kemendikbud RI Nomor : 264/E/O/2014 Tanggal 23 Juli 2014

Nomor : Ybk.1271.08/064/421.4/UNUGHA.FE/XI/2021
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Observasi Skripsi

Kepada Yth.
Direktur PT. Wahana Kasih Mulia, Kedungreja
 di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Salam silaturahmi dan sejahtera kami sampaikan semoga kita senantiasa mendapatkan ridlo dan pertolongan dari Allah SWT dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin

Sehubungan dengan tuntutan kebutuhan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman nyata di lapangan, maka Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama AI- Ghazali (UNUGHA) Cilacap menugaskan kepada mahasiswa kami :

Nama : Dea Fidyantika
NIM : 17612011016

Untuk mengadakan observasi terkait dengan skripsi yang sedang di kerjakannya dengan judul "Pengaruh Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia, Kedungreja, Cilacap".

Berkenan dengan hal tersebut, maka kami mengajukan permohonan kepada Direktur PT. Wahana Kasih Mulia, Kedungreja, Cilacap untuk mengizinkan mahasiswa kami melaksanakan observasi terkait judul tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas bimbingan dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.


 Cilacap, 15 November 2021
 Dekan FE,
Drs. H. Suvono
 NIK. 41 230714 008

Latif

UNIVERSITAS NAHDLATUL 'ULAMA AL GHAZALI CILACAP
 Jln. Kemerdekaan Barat No.17 Kesugihan Cilacap Jawa Tengah K.Pos 53274, <http://www.unugha.ac.id>
 E-mail : fak.ekonomi@unugha.ac.id, Telp.(0282) 695415,695407 Fax : (0282)695407.

Lampiran 4 Surat Balasan Penelitian dari PT. WKM

No : 013/SK/HRD-WKM/XI/2021
Lamp : -
Perihal : Surat Balasan Permohonan Ijin Observasi Skripsi

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Nahdlatul 'Ulama Al Ghazali Cilacap

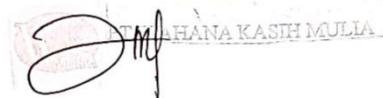
Menanggapi surat No: Ybk.1271.08/064/421.4/UNUGHA.FE/XI/2021 tentang Permohonan Ijin Observasi Skripsi dengan mahasiswa bernama :

Nama : Dea Fidyantika
NIM : 17612011016
Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini mengijinkan untuk melaksanakan observasi skripsi di PT Wahana Kasih Mulia. Demikian surat balasan ini dibuat untuk proses selanjutnya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Kedungreja, 18 November 2021

PT WAHANA KASIH MULIA



Nur Hasanah
HR Staff

Lampiran 5 Foto Penelitian dan Gudang Produksi



BIODATA PENULIS

Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 13 Oktober 1999 sebagai anak ke tiga dari empat bersaudara dari pasangan Wagimin dan Erni. Saat ini ia bertempat tinggal di Desa Bulusari RT 01 RW 04 Kecamatan Gandrungmangu Kab. Cilacap. HP : 0895606016174. Alamat E-mail : deafidyantika@gmail.com. Hobi penulis? Penulis tidak punya hal yang disukai secara khusus. Semua dilakukan apabila penulis mau dan ingin saja ☺. Pendidikan SMA ditempuh di SMA NEGERI 1 SIDAREJA, lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali. Pada tahun 2019 penulis menerima Beasiswa PPA (Peningkatan Prestasi Akademik) dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan dan di 2020 menerima Beasiswa UKT.

Selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi UNUGHA, penulis aktif di BEM Fakultas Ekonomi, Dewan Permakilan Mahasiswa (DPM), BEM Universitas, UKM Kewirausahaan dan di organisasi ekstra kampus yaitu Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Al-Ghazali Cilacap.

Happy Kiyowo SAHABAT!!!