

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *BIG FIVE PERSONALITY*,  
DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
PEGAWAI PERUMDA TIRTANADI  
CABANG TUASAN MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



Oleh

**Nama : Satrio Budiono**  
**NPM : 2005160157**  
**Program Studi: Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 31 Juli 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

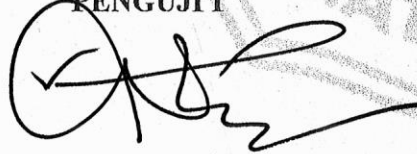
**MEMUTUSKAN**

Nama : SATRIO BUDIONO  
NPM : 2005160157  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *BIG FIVE PERSONALITY* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I**



**Dr. ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd**

**PENGUJI II**



**RINI ASTUTI, S.E., M.M**

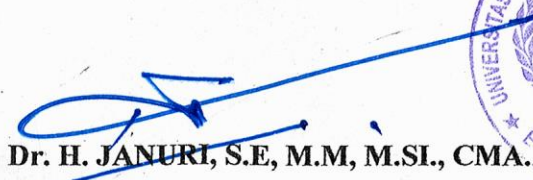
**Pembimbing**



**MUSLIH, S.E., M.Si**

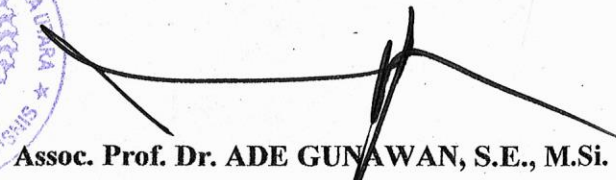
**PANITIA UJIAN**

**Ketua**



**Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.SI., CMA.**

**Sekretaris**



**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Skripsi ini disusun oleh:**

**Nama** : Satrio Budiono  
**NPM** : 2005160157  
**Program Studi** : Manajemn  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh *Employee Engagement, Big Five Personality, Dan Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

**Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.**

Medan,

2024

**Pembimbing Skripsi**

  
Muslih, SE., M.Si

**Disetujui Oleh:**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si

  
Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Satrio Budiono  
NPM : 2005160157  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PERUMDA TIRTANADI Cabang Tuasan Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	+ Daftar Isi Perbaiki	28/6.24	
Bab 2	+ Wajib memasukkan sitasi dosen UMSU + Spasi lebih diperhatikan	28/6.24	
Bab 3	+ Gambar lebih diperjelas	28/6.24	
Bab 4	+ Hilangkan sumber + T tabel juga ikut dilampirkan + F tabel juga ikut dilampirkan	28/6.24	
Bab 5	+ kaitkan hasil dengan identifikasi masalah	28/6.24	
Daftar Pustaka	Pustaka Magribi Marully	9/7.24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Be Musli Hilay Meji Hijau	9/7.24	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSE, S.E., M.Si.

MUSLIH, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **SATRIO BUDIONO**  
NPM : 2005160157  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : **PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BIG FIVE PERSONALITY, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan

  
**SATRIO BUDIONO.**

## ABSTRAK

### **PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *BIG FIVE PERSONALITY*, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

**Satrio Budiono**

**Program Studi Manajemen**

**Email : [bsatrio547@gmail.com](mailto:bsatrio547@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, Dan *Perceived Organizational Support*, Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perumda Tirtandi Cabang Tuasan Medan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan *Employee Engagament* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* semuanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Temuan ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mendorong perilaku positif yang mendukung efektivitas organisasi. Hasil ini menegaskan pentingnya faktor-faktor psikologis dan dukungan organisasi dalam mendorong perilaku positif yang dapat mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengimplementasikan temuan ini, Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan perilaku positif karyawan. Peningkatan engagement, pemanfaatan kepribadian yang sesuai, dan peningkatan dukungan organisasi adalah langkah-langkah strategis yang dapat membawa perubahan signifikan dalam perilaku kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci : *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior***

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, BIG FIVE PERSONALITY, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PERUMDA TIRTANADI TUASAN BRANCH MEDAN**

**Satrio Budiono**

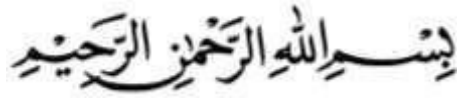
**Program Studi Manajemen**

**Email : [bsatrio547@gmail.com](mailto:bsatrio547@gmail.com)**

*The purpose of this study was to determine the effect of Employee Engagement, Big Five Personality, and Perceived Organizational Support, on Organizational Citizenship Behavior at Perumda Tirtandi Tuasan Medan Branch both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely Static Product and Service Solutions (SPSS) which aims to conduct path analysis with latent variables. The results showed that Employee Engagement has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior at Perumda Tirtanadi Tuasan Medan Branch, Big Five Personality has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior at Perumda Tirtanadi Tuasan Medan Branch, and Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior at Perumda Tirtanadi Tuasan Medan Branch. This study concludes that Employee Engagement, Big Five Personality, and Perceived Organizational Support all have a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior at Perumda Tirtanadi Tuasan Medan Branch. This finding shows the importance of these factors in driving positive behaviours that support organizational effectiveness. These results confirm the importance of psychological factors and organizational support in driving positive behaviours that can support overall organizational effectiveness. By understanding and implementing these findings, Perumda Tirtanadi Tuasan Medan Branch can improve organizational effectiveness through increasing employees' positive behaviors. Increasing engagement, utilizing personality fit, and enhancing organizational support are strategic steps that can bring significant changes in work behaviors and overall organizational performance.*

*Keywords: Employee Engagement, Big Five Personality, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahilahiribil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement, Big Five Personality, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan”. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian penulis lebih banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga di berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis berharap apa yang dibuat penulis dapat bermanfaat bagi yang membutuhkannya dan dapat menambah pengetahuan serta informasi bagi pembacanya. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua saya yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil yang takkan pernah ternilai. Mereka mampu mendidik dan membesarkan anak-anaknya hingga ke jenjang pendidikan yang



lebih tinggi. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Teman-teman terdekat saya Desa Kenpel yang tentu menjadi penyemangat untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman terdekat saya Ipol, bang Fiqi, Jawir, dan Luthfi yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan teman seperjuangan bimbingan yang tak dapat disebutkan semua namanya.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama mahasiswa lain agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Semoga Allah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Medan, 26 Juli 2024  
Penulis

Satrio Budiono  
2005160157

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Uraian Teoritis .....	10
2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	10
2.1.2 Employee Engagement .....	15
2.1.3 Big Five Personality.....	20
2.1.4 Perceived Organizational Support (POS) .....	23
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
2.2.1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	26

2.2.2	Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	27
2.2.3	Pengaruh Percieved Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	28
2.2.4	Pengaruh Employee Engagement, Big Five Personality Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	29
2.3	Hipotesis .....	31
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	33
3.2	Definisi Operasional .....	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4	Populasi dan sample.....	36
3.5	Populasi .....	36
3.6	Sample penelitian.....	37
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.8	Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>47</b>
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian .....	47
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian.....	47
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	47
4.2	Analisis Data.....	50
4.2.1	Analisis Data Kuantitatif .....	50
4.2.2	Analisis Deskripsi.....	51

4.3 Analisis Hasil Penelitian .....	56
4.3.1 Uji Reliabilitas .....	59
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.1 Uji Normalitas.....	60
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	62
4.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	63
4.5 Teknik Analisis .....	64
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.5.2 Pengujian Hipotesis .....	65
4.5.3 Koefisien Determinasi .....	67
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	67
4.6.2 Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	68
4.6.3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	68
4.6.4 Pengaruh Employee Engagement, Big Five Personality dan	
4.6.5 Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior.....	69
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	76
5.3 Keterbatasan penelitian.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Employee Engagement.....	33
Tabel 3. 2 Big Five Personality.....	34
Tabel 3. 3 Perceived Organizational Support .....	35
Tabel 3. 4 Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	35
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	36
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi .....	37
Tabel 3. 7 Skala pengukuran.....	38
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.5 Kriteria Pengukuran Tanggapan Responden .....	51
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai <i>Employee Engagement</i> .....	52
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai <i>Big Five Personality</i> .....	53
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai <i>Perceived Organizational Support</i> .....	54
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 55	
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement (X1)</i> .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Big Five Personality (X2)</i> .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Organizational Support (X3)</i> .....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i> .....	58
Tabel 4.14 Hasil uji Realibilitas .....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	27
Gambar 2. 2 Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	28
Gambar 2. 3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior .....	29
Gambar 2. 4 kerangka konseptual.....	31
Gambar 4. 1 Uji P-Plot Standardized Residual Dependent Variabel : Organizational Citizenship Behavior .....	61
Gambar 4. 2 Grafik uji P-Plot.....	62
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas .....	64

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Paradigma tradisional yang beranggapan bahwa peran sumber daya manusia hanya sebagai pelengkap saja (mengurus administrasi kepegawaian) telah berubah dengan paradigma baru bahwa sumber daya manusia memiliki peranan strategis sebagai penggerak utama dan dasar dari segala aktivitas yang dilakukan guna menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kini, perusahaan menganggap sumber daya manusia tidak hanya sebagai modal atau biaya, tetapi sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan aset terbesar untuk meningkatkan pencapaian di masa yang akan datang melalui pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif.

Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa kinerja menjadi maksimal bila suatu organisasi atau lembaga memiliki sumber daya manusia yang bertanggung jawab dan memiliki moral yang tinggi. OCB adalah perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara keseluruhan berfungsi secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi (Muslih and Jufrizen 2021). Organisasi yang sukses tidak hanya memberikan kesempatan *in role behaviour* (perilaku tugas resminya), namun membutuhkan pekerja yang mampu



melakukan lebih dari tugas formal atau istilahnya perilaku diluar peran (*extra role behaviour*) yang lebih dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behaviour* (OCB). Pekerja yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan bersifat pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizenship* (Fitriastuti, 2020). (Solichin, Much, 2021) mengategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah *employee engagement*. (Macey & Schneider, 2008) menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Karyawan yang terikat dengan organisasi, maka secara otomatis akan meningkatkan kemampuan dan kinerjanya selaras dengan tujuan perusahaannya. Perusahaan sadar bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguhlah yang dapat membuat sebuah perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Sampai saat ini kinerja masih merupakan permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku yang menjadi tuntutan pada organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in role*, tetapi juga perilaku *extra role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, dimana perilaku *extra role* yang dimaksud adalah dengan tumbuhnya *organizational citizenship behavior*

(OCB) dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki serta merasakan empati dan simpati kepada orang lain juga terhadap lingkungannya, serta menyelaraskan nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang terdapat pada lingkungannya untuk dapat meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi maka memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004).

Selain employee engagement faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Kepribadian merupakan keunikan yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka (Sambung & Iring, 2020). Kepribadian dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di dalam perusahaan tempatnya bekerja (Robbins & Judge, 2008). Selain itu, ada pemikiran bahwa faktor kepribadian adalah sesuatu yang cenderung melekat pada diri karyawan yang membuatnya lebih sulit diubah sehingga pengaruhnya lebih stabil dan bertahan pada OCB (Purba & Seniati, 2004). Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat sifat atau traits yang dianggap sebagai sesuatu yang cenderung stabil, bertahan lama, dan tidak mudah berubah dalam diri karyawan. Traits ditunjukkan dalam berbagai situasi sehingga semakin konsisten dan sering munculnya traits ini dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan seorang karyawan (Robbins & Judge, 2008). Ada beberapa model teori kepribadian namun teori model kepribadian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah Big Five Personality Model. The big five personality dipilih karena pendekatan kepribadian ini paling sering digunakan dalam penelitian perilaku keorganisasian dan sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja atau prestasi seseorang (Purnomo & Lestari, 2020) mengungkapkan Big Five Model adalah lima dimensi dasar yang mencakup sebagian besar variasi signifikan pada kepribadian manusia. Lima dimensi dasar ini dapat memprediksi dengan baik bagaimana perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi the big five personality adalah karyawan yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Organisasi dapat mendukung dan menghargai kontribusi karyawan dengan cara menyediakan kesempatan untuk bertumbuh kepada para pegawai, memberikan pengakuan terhadap kerja keras pegawai, menunjukkan apresiasi terhadap prestasi pegawai, memberikan perhatian pribadi kepada pegawai apabila pegawai merasa kewalahan dengan pekerjaan dan memberikan bantuan, serta mengizinkan pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Nisa Annisa & Jufrizen, 2023) merasa wajib bekerja dengan baik dan menciptakan suasana hati yang positif karena adanya POS, suasana hati yang positif ini merupakan salah satu komponen dasar dari OCB (Yovita Narwastu, C. Widjaja, & Setiawan, 2023).

Perumda Tirtanadi atau disingkat dengan (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dibidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Dalam menjalankan kegiatan operasional, Perumda Tirtanadi (PDAM) Cabang Medan Tuasan menetapkan target bagi karyawan dalam melakukan

pekerjaan agar mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan dapat dilihat dari beberapa permasalahan yang ada seperti pada *Organizational Citizenship Behavior*, dimana masih rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* ini dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaan sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Selanjutnya pada *Employee Engagement* dimana pegawai yang merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka dan merasa kurang termotivasi untuk berkontribusi lebih dari yang diperlukan serta kurangnya partisipasi dapat menyebabkan OCB yang lebih rendah, karena pegawai mungkin tidak merasa seperti mereka adalah bagian dari tim atau bahwa kontribusi mereka dihargai. Selain itu fenomena yang ditemukan pada *Big Five Personality* ialah hubungan antara Big Five Personality terhadap OCB tidak selalu sederhana dan langsung, seperti kecenderungan yang berlebihan dari setiap indikator seperti Agreeableness (kesepakatan) yang dimana setiap anggota pegawainya selalu mengambil keputusan sendiri tanpa harus mengkonfirmasi terlebih dahulu kepada sesama pegawai dalam pembuatan kesepakatan bekerja sama dan Neuroticism (Neurotisme) yaitu tingkat kecemasan dan stres cenderung tinggi dikarenakan kurang adanya komunikasi dalam kerjasama antar tim, hal ini akan menimbulkan dampak negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Serta pada fenomena *Perceived Organizational Support* ditemukan bahwa kebijakan dan peraktek inkonsisten yang ada pada perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan perilaku kurang mendukung bagi pegawai karena bentuk kinerja dan kontribusi

tidak sesuai dengan penghargaan dan pengakuan yang diberikan, sehingga perilaku sukarela atau OCB yang ada kurang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *Employee Engagemnet, Big Five Personality Dan Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suprayitno & Sutarno, 2021), (Aziza, Rispanyo, & Suprayitno, 2020) dan (Yovita Narwastu, C. Widjaja, & Setiawan, 2023) menyatakan bahwa *Employee Engagement, Big Five Personality, Dan Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement, Big Five Personality, Dan Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa indikasi masalah yang ada di Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan ialah sebagai berikut:

### **1. Employee Engagement (keterlibatan pegawai)**

Beberapa pegawai merasa kurang dilibatkan dalam kegiatan operasional dan pengambilan keputusan yang menyebabkan pegawai merasa

bukan bagian dari tim.

2. Big Five Personality (lima dimensi dasar)

Beberapa pegawai diketahui memiliki masalah dalam kesepakatan seperti *Agreeableness* (kesepakatan) dan *Neuroticism* yang tinggi, hal ini menyebabkan mereka cenderung mudah cemas atau stress yang dapat mengurangi kegiatan produktivitas yang ada pada perusahaan.

3. Perceived Organizational Support (dukungan organisasi)

Kebijakan dan praktek yang inkonsisten yang ada pada perusahaan menyebabkan perilaku kurang mendukung bagi pegawai karena bentuk kinerja dan kontribusi tidak sesuai dengan penghargaan dan pengakuan yang diberikan.

4. Organizational Citizenship Behavior (perilaku kewargaan organisasi)

Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaan sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Penelitian ini hanya akan membahas tentang *Employee Engagement* Dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?
2. Apakah ada pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?
3. Apakah Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?
4. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan

4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *Employee Engagement*, *Big Five Personality* dan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal tentang *Employee Engagement*, *Big Five Personality* dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior*.



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif baru yang menarik minat banyak akademisi. Sebagian besar penelitian ini menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi, dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan moral pegawai.

Menurut (Jufrizen & Hamdani, 2023) OCB didefinisikan sebagai aktivitas seorang pegawai secara sukarela mungkin dihargai atau tidak, tetapi itu juga berkontribusi pada organisasi di mana kualitas seluruh karya menjadi referensi di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Sugiarto, 2023) OCB merupakan perilaku karyawan ketika melakukan pekerjaan selain tanggung jawabnya yang dilakukan tanpa paksaan dari orang lain yang nantinya akan mendorong fungsi organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Adapun (Apsari, 2023) OCB juga dapat diartikan sebagai salah satu sikap atau perilaku positif yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan atau lingkungan pekerjaannya dan dengan berperan melebihi dari tanggung jawab yang semestinya diterima. Dalam konsep psikologi organisasi dan manajemen yang menggambarkan

perilaku karyawan yang melampaui tugas-tugas formal mereka dan membantu organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.1.4 Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Ira I Gusti Ayu (2022) Terdapat 3 manfaat OCB terhadap perusahaan yaitu :

- a. OCB meningkatkan produktivitas manajer pegawai yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Pegawai yang sopan dan menghindari konflik dengan rekan kerja akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- b. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
- c. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk menkoordinasi kegiatan - kegiatan kelompok kerja Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue, seperti menghindari dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan unit kerjanya, hal itu akan membantu pengkoordinasian di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kelompok.

Adapun pendapat lain menurut Chairunisa & Aziz (2020) mengenai manfaat dari OCB terhadap perusahaan maupun organisasi yaitu:

- a. Jika Karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya menejer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain.
- b. karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

#### **2.1.1.4 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Fajria & Juhaeti (2023) Indikator dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu :

- a. Membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan,
- b. Karyawan menyelesaikan tepat waktu, karyawan tidak banyak mengeluh,
- c. Menjaga hubungan baik dengan karyawan lain,
- d. Karyawan mengikuti perubahan yang terjadi didalam organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Menurut Lestari & Sujono (2022) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship Behavior yaitu:

- a. budaya organisasi,
- b. iklim organisasi,
- c. kepribadian dan suasana hati,
- d. persepsi terhadap dukungan organisasi,
- e. persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan,

f. masa kerja, dan

g. jenis kelamin.

Penjelasan dalam setiap faktor sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi dalam konteks Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencakup norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dominan di dalam suatu organisasi. Ini menciptakan landasan bagi bagaimana karyawan berinteraksi, bekerja sama, dan berperilaku di tempat kerja.
- 2) Iklim organisasi merujuk pada suasana atau atmosfer umum di tempat kerja yang mencakup persepsi, sikap, dan norma-norma yang diterima oleh karyawan. Ini mencakup aspek seperti tingkat kepuasan kerja, kepercayaan terhadap manajemen, dan keterlibatan karyawan.
- 3) Kepribadian dan suasana hati di tempat kerja saling berinteraksi dan bersama-sama memengaruhi kecenderungan karyawan untuk menunjukkan OCB. Karyawan dengan kepribadian tertentu mungkin lebih cenderung untuk menunjukkan OCB dalam suasana hati tertentu, dan sebaliknya, suasana hati di tempat kerja juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan.
- 4) Persepsi tentang dukungan organisasi memainkan peran penting dalam membentuk motivasi, komitmen, kepercayaan, dan kesejahteraan karyawan, yang semuanya mempengaruhi kemungkinan mereka untuk menunjukkan OCB di tempat kerja. Organisasi yang memperhatikan dan mendukung kebutuhan karyawan cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi di antara

anggotanya.

- 5) persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan dan bawahan memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Kualitas interaksi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan kolaboratif, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam perilaku sukarela yang mendukung keberhasilan organisasi.
- 6) Masa kerja, atau lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi, dapat memengaruhi tingkat dan jenis Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan.
- 7) Jenis kelamin dapat memainkan peran dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) karena perbedaan sosial, psikologis, dan budaya yang mungkin ada antara pria dan wanita di tempat kerja.

Sedangkan pendapat dari Maryani, Moelyati, & Marlibatubara (2022)

mengatakan faktor lain yang berpengaruh terhadap OCB, ialah:

- 1) Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
- 2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya

### **2.1.1.3 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Indikator mengukur OCB menurut Wicaksono & Gazali (2021)

mengidentifikasi dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut:

- a. *Altruism* (sikap menolong)
- b. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan)
- c. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif)
- d. *Courtesy* (perilaku baik dan sopan)
- e. *Civic Virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi) Penjelasan dari setiap indikatornya sebagai berikut:

- 1) *Altruism* (sikap menolong) merupakan sifat yang merujuk pada perilaku sukarela di tempat kerja di mana individu dengan rela hati membantu atau mendukung rekan kerja, bahkan tanpa diminta atau tanpa harapan imbalan langsung.
- 2) *Conscientiousness* (patuh terhadap peraturan) merujuk pada tingkat keteraturan, kedisiplinan, dan keandalan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.
- 3) *Sportmanship* (sikap sportif dan positif) merujuk pada sikap yang sportif, positif, dan kolaboratif yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja.
- 4) *Courtesy* (perilaku baik dan sopan) Ini mencakup sikap yang menghormati, sopan, dan ramah dalam interaksi antar karyawan di tempat kerja.
- 5) *Civic Virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi) yang mencerminkan keterlibatan aktif karyawan dalam kegiatan organisasional yang tidak termasuk dalam tugas-tugas mereka yang

formal.

## **2.1.2 Employee Engagement**

### **2.1.2.1 Pengertian *Employee Engagement***

Employee Engagement adalah komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Mereka tidak bekerja hanya demi gaji atau promosi, mereka bekerja atas nama tujuan organisasi.

Menurut Cintani & Noviansyah (2020) Employee Engagement merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Pusriadi & Darma (2020) Engagement mengacu pada keadaan kognitif-afektif yang lebih persisten dan meresap yang tidak berfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu. Sedangkan work engagement didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memenuhi pekerjaan yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorbtion).

Adapun pendapat lain Astuti & Suwandi (2022) yang menyatakan bahwa employee engagement merupakan karyawan yang sepenuhnya terikat dan sepenuhnya mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan organisasinya yang terhubung baik secara fisik, kognitif dan emosi.

### **2.1.2.5 Manfaat Employee Engagement**

Menurut Ulum, Mansur, & Rahman (2021) manfaat yang diperoleh dari adanya Employee Engagement ialah bahwa Employee Engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan atau organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profibilitas.

### **2.1.2.4 Dimensi Employee engagement**

Menurut Sinambela (2021) menyatakan ada tiga dimensi dari komitmen organisasi yang perwujudan secara berjenjang, yaitu :

- a) kepatuhan,
- b) identifikasi,
- c) dan internalisasi.

Dalam dimensi kepatuhan, individu melakukan upaya untuk penghargaan eksternal, bukan nilai bersama, beberapa keuntungan dan menghindari hukuman. Sementara dalam dimensi identifikasi, individu menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dan senang menjadi anggota organisasi dan hidup sesuai dengan keyakinan dan nilai-nilai organisasi. Pada dimensi identifikasi yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk dekat, karyawan bersedia menjalin hubungan baik satu sama lain maupun dengan kelompoknya damai dalam berada di organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas organisasi secara positif. Adapun dimensi internalisasi, mengacu pada kesesuaian antara organisasi dan individu dan itu akan menjadi kenyataan jika nilai-nilai individu dan organisasi sama.



Proses ini, yang lebih sulit dan lebih lama untuk dicapai, adalah bentuk komitmen yang paling diinginkan organisasi. Karena begitu dimensi internalisasi terwujud, sumber daya baru tidak diperlukan lagi untuk memengaruhi individu, karena telah mengadopsi sikap, perilaku, atau gagasan baru seolah-olah berasal dari dirinya sendiri.

#### **2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement***

Beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi performa employee engagement, menurut Amanda Savitri, Luh Putu Nia Anggraeni, & Firman Santosa (2023) yaitu jiwa kepemimpinan, corporate culture (budaya organisasi), bentuk komunikasi dalam organisasi, manajemen suatu organisasi atau perusahaan, respek dalam lingkungan kerja, tingkat kepercayaan antar rekan kerja, dan kualitas atau reputasi dari organisasi.

Sedangkan menurut (Hadi & Prasetya, 2023) memperoleh adanya tiga faktor employee engagement, yaitu: *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* diartikan sebagai lingkungan pekerjaan yang memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga diberikan respon. *Job resources* diartikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis maupun organisasi yang merupakan sumber kerja karyawan dari luar dirinya dari pekerjaan untuk meraih tujuan. Sedangkan *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya. *Personal resources* sering dihubungkan

dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemauannya.

Adapun pendapat lain menurut Hasnaputri et al (2020) mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi employee engagement ialah:

- a. Company practices merupakan faktor yang berhubungan dengan hal-hal yang dilakukan diperusahaan.
- b. Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan faktor yang berhubungan dengan suatu hal yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja.
- c. The work merupakan faktor yang berhubungan dengan tugas seorang karyawan
- d. Penghargaan merupakan faktor yang berhubungan dengan suatu hal yang diberikan perusahaan sebagai hak seorang karyawan dan dapat menimbulkan rasa kesejahteraan pada karyawan.

### **2.1.2.3 Indikator Employee Engagement**

Menurut Handoyo & Setiawan (2021) terdapat 3 indikator yang mempengaruhi Employee Engagement, diantaranya:

- a. 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.

b. 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.

c. 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.

### **2.1.3 Big Five Personality**

#### **2.1.3.1 Pengertian Big Five Personality**

penamaan Big Five sendiri bukan lantas bahwa kepribadian seseorang memang hanya ada lima, tetapi penamaan tetapi ini didasari dengan pengelompokan ciri dalam lima himpunan besar, yang kemudian disebut dengan dimensi kepribadian. Big Five Personality atau Five Factors Model merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat.

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan buruk baiknya kinerja seseorang atau pegawai. Kepribadian menggambarkan sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang yang menstimulan seseorang untuk berbuat baik atau buruk terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin baik kepribadian pegawai, maka pegawai tersebut akan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dan juga tergambar dari tingkat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Simanullang (2021) bahwa kepribadian adalah seluruh cara yang dimiliki dimana seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu untuk menunjukkan atau mencerminkan kecenderungan identitas melalui pemikiran, perilaku dan emosi sebagai hasil perpaduan dari sumber genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian akan menjadi gambaran atau tampilan individu sebagaimana dipersesikan oleh orang lain, keluarga maupun lingkungan termasuk lingkungan pekerjaan.

Adapun pendapat lain dari Pervin, Cervone, and John (2010) mengatakan istilah Big Five adalah pada penemuan dimana setiap faktor memasukkan trait- trait yang lebih spesifik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa Big Five Personality atau Five Factors Model adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah extroversion, agreeableness, openness to experience, neuroticism, dan conscientiousness.

#### **2.1.3.4 Manfaat Big Five Personality**

Adapun manfaat Big Five Personality menurut Adawiyah, Rahayu, & Zulkifli (2022) ialah sebagai berikut:

- a) Memberi masukan dan informasi tambahan yang berarti untuk organisasi, perusahaan dan penelitian lebih lanjut mengenai teori keperibadian dan kinerja pegawai.
- b) Memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
- c) Menjadi bahan masukan untuk menganalisa dan mengevaluasi proses kinerja pegawai.

#### **2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Big Five Personality***

Menurut Pangastuti (2020) faktor yang mempengaruhi variabel Big Five Personality ialah faktor keturunan dan faktor lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi. Salah satu pembentuk kepribadian seseorang ialah bagaimana cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, environment, emotional, cognition, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (management) waktunya.

#### **2.1.3.3 Indikator Big Five Personality**

Menurut Helena & Widjaja (2021) big five merupakan salah satu kepribadian yang dapat menjelaskan tentang perilaku individu. Big five personality terdiri dari lima dimensi yang biasa disingkat dengan istilah OCEAN, penjelasannya seperti:

1. O yaitu openness atau keterbukaan terhadap hal yang baru, semakin tinggi keterbukaan seseorang maka akan menciptakan personal yang penuh dengan ide-ide baru, dan juga bakal gampang penasaran serta imajinatif dan juga kreatif. Kalau keterbukaan itu rendah maka mereka akan lebih senang rutinitas dan nggak nyaman sama perubahan serta gak gampang penasaran.
2. C yaitu conscientiousness atau kehati-hatian semakin tinggi kehati-hatian seseorang tersebut maka segala hal akan dikerjakan sangat rapi dan juga terorganisir dengan baik, mereka juga adalah orang yang tepat waktu. Kebalikannya jika semakin rendah kehati-hatian seseorang tersebut artinya personal itu lebih berantakan dan kurang terorganisir dan mungkin juga suka telat.
3. E extroversion atau energik semakin tinggi extroversion seseorang artinya energinya akan bertambah saat bersosialisasi, mereka juga dikenal seru aktif dan penuh energi kalau extroversion seseorang rendah alias introvert maka mereka akan lebih menarik diri dan dapat energi saat sedang sendiri.
4. A yaitu agreeableness atau kemampuan untuk menyetujui, semakin tinggi trait ini artinya seseorang tersebut senang hidup damai dengan orang lain, mereka lebih senang menghindari konflik dan setuju aja dengan banyak hal. Kebalikannya semakin rendah trait ini artinya seseorang itu lebih kompetitif dan gamudah setuju sama orang lain.
5. N yaitu neuroticism atau ketidakstabilan emosi semakin tinggi trait ini artinya seseorang tersebut lebih gampang cemas emosi mereka bisa

jadi sangat Intens dan kamu cukup Moody, sebaliknya semakin rendah trait ini artinya emosi seseorang itu lebih stabil mereka lebih percaya diri nyaman dan tenang.

#### **2.1.4 Perceived Organizational Support (POS)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Perceived Organizational Support (POS)**

POS atau Perceived Organizational Support merupakan level sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi telah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan menilai kontribusi yang telah diberikan dengan baik untuk perusahaan. Dengan adanya POS yang tinggi, maka karyawan mau melakukan pekerjaan yang lebih besar, ekstra, dan yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan kata lain, adanya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat memberikan timbal balik yang baik bagi organisasi tersebut (Yovita Narwastu, C. Widjaja, & Setiawan, 2023).

##### **2.1.4.3 Aspek – aspek dalam *Perceived Organizational Support* (POS)**

Menurut (Ayu Merisa & Triantoro Safaria, 2023) terdapat 3 aspek yang ada dalam perceived organizational support, antara lain :

- a. Dukungan atasan Keadaan dimana karyawan menerima perhatian khusus dan kesejahteraan dari manajer atau atasannya.
- b. Penghargaan sesuatu yang di berikan pada karyawan jika karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan tidak hanya pada tugas pokoknya saja, tetapi juga bekerja lebih dengan hasil yang memuaskan demi kemajuan organisasi.
- c. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja di suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para karyawan yang bekerja di dalam

lingkungan tersebut. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan merasakan kondisi kerja yang menyenangkan, aman, dan kondusif.

#### **2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational***

##### ***Support***

##### **(POS)**

Menurut (Ummah, 2022) Terdapat beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi POS, diantaranya :

- a. *Halo Effect* adalah sebuah bias kognitif di mana persepsi positif terhadap suatu karakteristik seseorang atau sesuatu mempengaruhi penilaian kita terhadap karakteristik lainnya. Dalam konteks perusahaan, halo effect bisa terjadi ketika seorang karyawan yang sangat berprestasi dalam satu bidang dinilai lebih baik di bidang lain yang mungkin tidak berkaitan.
- b. *Attribution* adalah tindakan atau proses memberikan pengakuan atau menyebutkan sumber informasi, ide, atau karya tertentu. Dalam konteks akademik, jurnalistik, kreatif, atau profesional, attribution sangat penting untuk mengakui kontribusi orang lain dan untuk memberikan bukti keaslian serta keandalan informasi yang disajikan.
- c. *Stereotyping* adalah proses mental di mana seseorang menggeneralisasi tentang sekelompok orang berdasarkan karakteristik tertentu seperti ras, jenis kelamin, usia, agama, profesi, atau atribut lainnya. Stereotipe seringkali didasarkan pada asumsi yang terlalu sederhana dan tidak akurat, dan mereka cenderung mengabaikan keragaman individu dalam kelompok tersebut.
- d. *Projection* adalah mekanisme pertahanan psikologis di mana seseorang



menolak untuk mengakui emosi, dorongan, atau sifat negatif dalam dirinya sendiri dan malah mengatributkannya kepada orang lain. Ini adalah cara bawah sadar untuk menghindari kecemasan atau rasa bersalah yang terkait dengan perasaan atau keinginan yang tidak diinginkan.

#### **2.1.4.3 Indikator Perceived Organizational Support (POS)**

Menurut (Ulifa, Suci, & Mas, 2023) terdapat 4 indikator yang ada dalam perceived organizational support, diantaranya ialah :

- a. Keadilan hal ini merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh organisasi mereka dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi rasa dukungan yang mereka rasakan dari organisasi tersebut.
- b. Dukungan atasan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan sering kali menjadi perwakilan langsung dari organisasi dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan, sehingga tindakan dan sikap mereka sangat mempengaruhi POS.
- c. Imbalan mengacu pada berbagai bentuk penghargaan dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka. Imbalan ini bisa bersifat finansial maupun non-finansial dan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan tentang dukungan organisasi.
- d. Kondisi lingkungan merujuk pada aspek-aspek fisik dan psikologis dari lingkungan kerja yang mempengaruhi persepsi karyawan tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap

kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga suasana dan budaya kerja yang mendukung.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Employee Engagement mempunyai hubungan yang erat dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Semakin besar pegawai yang engage terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kontribusi yang akan diberikan kepada perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin sedikit pegawai yang engage terhadap pekerjaannya, maka semakin menurun kontribusi yang akan diberikan kepada perusahaannya.

(Dewi Paramitha & Rijanti 2022) menyatakan dengan semakin tinggi employee engagement, maka akan dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Menurut penelitian terdahulu (Hidayati & Priyono 2022) Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational citizenship behavior karyawan.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, menjelaskan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut.



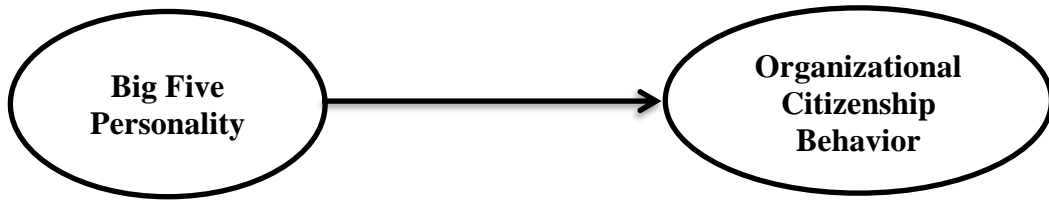
**Gambar 2. 1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

### **2.2.2 Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Big Five Personality memiliki ikatan erat terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal itu dikarenakan Big Five Personality memiliki peran penting dalam menganalisis kepribadian pegawai dengan efektif dan efisien, yang bertujuan menciptakan ruang lingkup budaya organisasi yang sehat. Dengan begitu Big Five Personality berpengaruh terhadap kontribusi lebih yang akan diberikan oleh pegawai kepada perusahaan.

Hasil penelitian (Mawardi & Sri Windari 2021) menyatakan bahwa Big Five Personality Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Penelitian (Suprayitno & Sutarno 2021) juga menyatakan adapun untuk variabel Big five personality diperlukan kebijakan yang dapat membuat seseorang dapat menyesuaikan diri dengan situasi/ide baru, dapat mengontrol dan fokus pada pencapaian, dapat dengan mudah berinteraksi dengan orang lain, memiliki kepercayaan yang penuh dan membuat individu tidak mudah mengalami kecemasan. dapat disimpulkan bahwa Big Five Personality memiliki peran penting dalam meningkatkan kontribusi yang ada dalam perusahaan. Sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai rikut :



**Gambar 2. 2 Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

### **2.2.3 Pengaruh Percieved Organizational Support Terhadap**

#### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Dukungan organisasi dapat memberikan suasana saling ketergantungan dan saling belajar dimana karyawan terlibat dalam OCB yang sangat berharga bagi organisasi. Temuan penelitian menunjukkan hubungan yang buruk antara dukungan organisasi, pengembangan karyawan dan OCB. Oleh karena itu, setiap karyawan harus berusaha untuk berkontribusi pada proses organisasi untuk memahami dan menafsirkan kebijakan serta praktik secara bermakna demi keterlibatan organisasi yang lebih baik dan pencapaian tujuan individu (Sari & Farisi, 2024)

Hasil penelitian dari (Sari & Farisi, 2024) mengkonfirmasi bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB seperti yang dilaporkan dalam penelitian yang dilakukan pada litelatur.

Hasil penelitian dari (Yovita Narwastu, C. Widjaja, & Setiawan, 2023) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang ada pada perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior pada penelitian yang dilakukan.



**Gambar Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

#### **2.2.4 Pengaruh Employee Engagement, Big Five Personality Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Employee Engagement merupakan faktor yang penting dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang merujuk pada perilaku sukarela di tempat kerja yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal seseorang. employee engagement memainkan peran kunci dalam mendorong Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang menguntungkan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan berbagai manfaat bagi organisasi, mulai dari peningkatan kinerja hingga peningkatan kepuasan pelanggan.

Big Five Personality juga merupakan faktor penting bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu Big Five Personality Traits memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku OCB karyawan di tempat kerja.

Perceived Organizational adalah persepsi umum tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Sharifah Fathia, 2023). Dukungan organisasi (perceived organizational support) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior - OCB).

OCB merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan

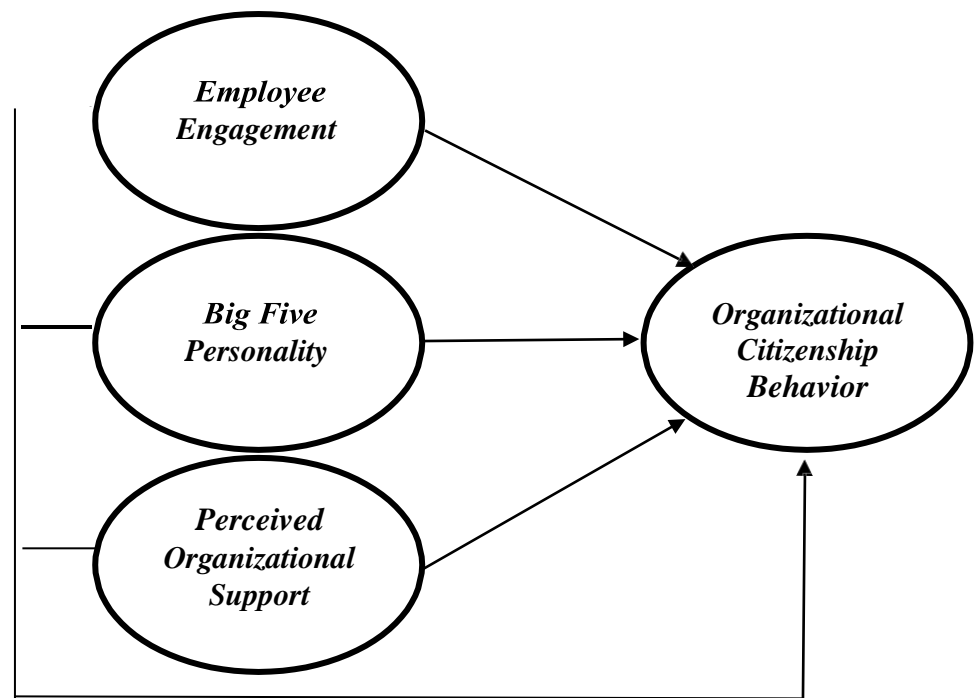
beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Hasibuan and Wahyuni 2022)

Hasil penelitian dari (Suprayitno & Sutarno, 2021), menunjukkan bahwa penelitian ini Employee Engagement Dan Big Five Personality berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hasil penelitian dari (Aziza, Rispantyo, & Suprayitno, 2020) juga menyatakan penelitian ini bahwa Employee Engagement Dan Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Dari keempat faktor diatas, menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan penjelasan yang terdapat pada Theory Of Planned Behavior yaitu teori perilaku terencana yang merupakan teori psikologi untuk menghubungkan keyakinan dengan perilaku. Inti pada teori ini yaitu setiap individu memiliki karakteristik atau perilaku yang berbeda – beda dan ini merujuk ke seberapa besar tindakan yang akan dilakukan dari individu terhadap perilaku OCB.

Berdasarkan uraian teori maupun kajian penelitian terlebih dahulu bahwa pengaruh employee engagement, big five personality, dan perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan diatas sebelumnya. Namun untuk menjawab rumusan masalah diatas, diperlukan hipotesis sebagai jawaban sementara penelitian. Berikut ini adalah hipotesis penelitian ini:

1. Employee Engagement berpengaruh positif terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
2. Big Five Personality berpengaruh positif terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.
3. Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

4. Employee Engagement, Big Five Personality, dan Perceived Organizational Behavior berpengaruh positif terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.



## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Employee Engagement (X1), Big Five Personality (X2), dan Perceived Organizational Support (X3) sebagai variabel bebas, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1) sebagai variabel terikat.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 3.2.1 *Employee Engagement* (X1)

Employee Engagement adalah komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaannya dan perusahaan. Mereka tidak bekerja hanya demi gaji atau promosi, mereka bekerja atas nama tujuan organisasi.

**Tabel 3. 1**  
**Indikator *Employee Engagement***

No	Indikator
1	Vigor
2	Dedication
3	Absorption

Sumber: (Handoyo, 2021)

### 3.2.2 *Big Five Personality (X2)*

Big Five Personality atau Five Factors Model merupakan suatu pendekatan konsisten untuk melihat dan menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor kata sifat. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan buruk baiknya kinerja seseorang atau pegawai. Kepribadian menggambarkan sifat-sifat yang melekat pada diri seseorang yang menstimulan seseorang untuk berbuat baik atau buruk terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

**Tabel 3. 2**  
***Big Five Personality***

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
<b>1</b>	Openess (keterbukaan)
<b>2</b>	Conscientiousness (kehati-hatian)
<b>3</b>	Extroversion (energik)
<b>4</b>	Agreebleness (keramahan)
<b>5</b>	Neuroticism (ketidakstabilan emosi)

Sumber: (Widjaja, 2021)

### 3.2.3 *Perceived Organizational Support (X3)*

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi yang muncul pada diri karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap organisasinya sampai sejauhmana organisasinya memberikan penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang dilakukan karyawan. Selain itu Perceived Organizational Support (POS) juga dalam konsep psikologi organisasi yang mengacu pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS mencerminkan persepsi karyawan tentang dukungan yang mereka terima dari organisasi, baik secara emosional maupun praktis. Secara keseluruhan, Perceived Organizational Support adalah konsep penting yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan keberhasilan

organisasi.

**Tabel 3. 3**  
*Perceived Organizational Support*

No	Indikator
1	Keadilan
2	Dukungan atasan
3	Imbalan
4	Kondisi lingkungan

Sumber: (Ulifa, 2023)

### 3.2.4 *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y1)*

OCB didefinisikan sebagai aktivitas seorang pegawai secara sukarela mungkin dihargai atau tidak, tetapi itu juga berkontribusi pada organisasi dimana kualitas seluruh karya menjadi referensi di tempat kerja. Selain itu Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu dalam konteks organisasi yang tidak secara langsung diharapkan atau diwajibkan oleh peran pekerjaan mereka, tetapi tetap berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 3. 4**  
*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Indikator
1	Altruism (sikap menolong)
2	Conscientiousness (patuh terhadap aturan)
3	Sportmanship (sikap sportif dan positif)
4	Coutessy (perilaku baik dan sopan)
5	Civic virtue (sikap keterlibatan dalam organisasi)

Sumber: (Wicaksono, 2021)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan Perumda Tirtanadi yang beralamat Jl. Tuasan No.61, Sidorejo Hilir, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera

Utara 20222

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan selesai 2024.

**Tabel 3. 5**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	a. Observasi	■															
	a. Identifikasi masalah	■	■														
	b. Pengajuan Judul	■	■	■													
	c. Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■										
2	Pelaksanaan																
	a. Bimbingan Proposal						■										
	b. Seminar Proposal						■	■									
	c. Revisi Proposal								■								
3	Penyusunan Laporan																
	a. Pengebaran Angket										■						
	b. Pengumpulan Data										■	■					
	c. Penyusunan Skripsi											■	■	■	■		
	d. Sidang Skripsi														■		

### 3.4 Populasi dan sample

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan yang berjumlah 52 orang.

**Tabel 3. 6 Jumlah Populasi**

<b>No</b>	<b>Bagian/Departemen</b>	<b>Populasi</b>
1	Bagian Umum	5
2	Bagian Keuangan	4
3	Bagian Pemasaran	11
4	Bagian Pengawasan	4
5	Bagian Hubungan Langganan	8
6	Bagian Jaringan	6
7	Bagian Produksi dan Perawatan	5
8	Bagian Teknisi Peralatan	5
9	Bagian Pengawasan Peralatan	4
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

Sumber: Pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan

### 3.4.2 Sample penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 54 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian menggunakan :

### 3.5.1 Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

### 3.5.2 Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.5.3 Kuesioner (angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Kuisisioner ini dibagikan kepada 54 pegawai tetap yang berada di tempat perusahaan PDAM atau Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan.

**Tabel 3. 7 Skala pengukuran**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Perumda Tirtanadi Cabang Medan Tuasan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Untuk mengukur uji validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus *korelasi product*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = jumlah pengamatan variabel

X  $\sum xi$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$  = jumlah pengamatan variabel Y

- $(\sum xi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X  
 $(\sum yi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y  
 $\sum xiyi$  = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r)  $\geq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} < = 0,05$ .
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r)  $\leq r$  tabel atau nilai probabilitas  $\text{sig} > = 0,05$

### 3.6.2 Uji Relibilitas

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

- r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)  
 k = Banyaknya butir pertanyaan



$\Sigma\alpha^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma^2$  = Varians Total

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

#### 3.7.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(Juliandi, Irfan, & Manurung,  
2015)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = OCB

X1 = Employee Engagement

X2 = Big Five Personality

X3 = Perceived Organizational Support

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = besaran koefisien dari masing-masing variabel

$e$  = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ) (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai

untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

### **3. Uji Heterokedastisitas**

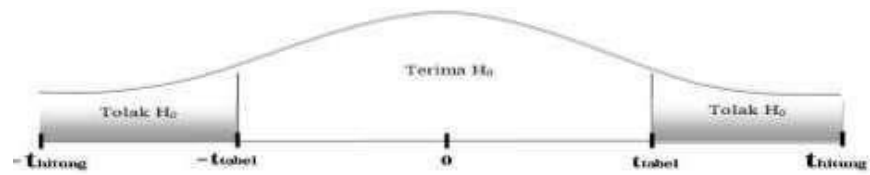
Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **3.7.3 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji secara parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).



(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel Pengujian hipotesis:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

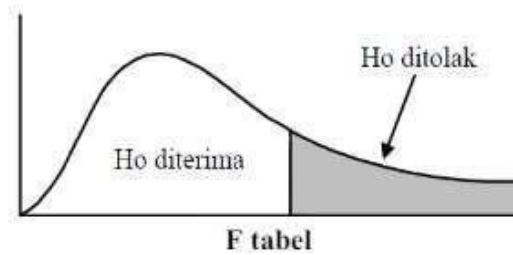
### Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji T

Kriteria pengujian:

- 1)  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :



(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

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

### Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian

#### Hipotesis Uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

a)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

b)  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel x dengan variabel y

### 3.7.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di Kota Medan, kebutuhan air bersih yang sangat tinggi menimbulkan perluasan cabang agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini terlihat dari bertambahnya jumlah penduduk kota dan semakin banyak dibangunnya perusahaan serta pemukiman.

##### 4.1.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan jawaban responden mengenai variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya secara teori, dengan menggunakan variabel bebas yaitu *Employee Engagement*, *Big Five Personality* dan *Perceived Organizational Support*, serta variabel terikat berupa *Organizational Citizenship Behavior*. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan sampel sebanyak 50 responden. Menyajikan data mengenai identitas responden bertujuan untuk mendapatkan gambaran status pribadi responden, meliputi: jenis kelamin, usia responden dan tingkat pendidikan tertinggi.

##### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dilakukan karena jenis kelamin mempengaruhi tanggapan

responden. Dalam bidang kerja jenis kelamin menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan karyawan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	32	61,00%
Perempuan	20	39,00%
Total	52	100,00%

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat responden laki-laki sebanyak 32 orang (61,00%) dibandingkan responden perempuan yang hanya berjumlah 20 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi peserta karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan karena sifat pekerjaan lapangan yang membutuhkan kekuatan fisik dan menjamin keselamatan.

**b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	< 20	4	7,69%
2	21-25	13	25,00%
3	26-30	17	32,69%
4	31-35	11	21,15%
5	36-40	7	13,46%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,00%</b>

Pengelompokkan responden berdasarkan umur seperti yang sudah tertera di tabel diatas dan dari hasil yang ditemukan terlihat bahwa presentase paling tinggi yakni 32,69% berasal dari kelompok responden yang berumur 26-



30 yang berjumlah 17 orang, adapun presentase paling kecil yakni 7,69% berasal dari kelompok responden yang berumur <20 tahun yang berjumlah 2 orang. Adapun data lainnya seperti kelompok responden yang berumur 36-40 tahun memiliki presentase 13,46% dengan jumlah 7 orang, kelompok responden yang berumur 31-35 memiliki presentase 21,15% dengan jumlah 11 orang, dan kelompok responden yang berumur 21-25 memiliki presentase 25,00% dengan jumlah 13 orang. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.

**c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA	13	26,00%
SMK	10	16,00%
Sarjana	29	58,00%
Total	52	100,00%

Latar belakang pendidikan responden adalah SMA, SMK dan Sarjana. Responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMA berjumlah 13 orang atau 26,00%, responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMK berjumlah 10 orang atau 16,00% dan responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai tingkat sarjana berjumlah 29 orang atau

58,00%.

#### **d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja merupakan waktu telah diberikan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Lama bekerja menjadikan seorang karyawan handal dalam melakukan tugas dalam mengolah informasi yang ada. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
5-10	15	30,00%
11-15	12	24,00%
16-20	10	20,00%
21-25	6	10,00%
26-30	6	10,00%
30-35	3	6,00%

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden termuda masa kerjanya adalah 2 tahun dan terlama masa bekerjanya adalah 34 tahun. Dari data yang tersaji di atas mengindikasikan bahwa sebagian besar para responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di instansi tersebut.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Data Kuantitatif**

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 50 responden melalui kuesioner, setiap variabel mencakup beberapa item pertanyaan untuk mengetahui persepsi umum responden terhadap variabel yang diteliti, yang akan didasarkan pada cakupan poin jawaban. Langkah ini diambil untuk

mendapatkan gambaran mengenai orang-orang yang diwawancarai dalam penelitian ini dan khususnya mengenai variabel-variabelnya.

#### 4.2.2 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami karakteristik dan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan. Semua variabel dijelaskan menggunakan nilai rata-rata.

##### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (X1)

Variabel keterkaitan pegawai penelitian ini disesuaikan dengan menggunakan sembilan item pernyataan, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Employee Engagement (X1)**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	44.23	13	25.00	7	13.46	4	7.69	5	9.61	52	100
2	18	34.61	21	40.38	3	5.76	6	11.53	4	7.69	52	100
3	22	42.30	17	32.69	6	11.53	5	9.61	2	3.84	52	100
4	19	36.53	20	38.46	5	9.61	4	7.69	4	7.69	52	100
5	23	44.23	17	32.69	7	13.46	3	5.76	2	3.84	52	100
6	24	46.15	15	28.84	5	9.61	6	11.53	2	3.84	52	100
Rata-rata (%)		41,34		33.01		10.57		8.96		6.08	100%	

1. Dari jawaban pertama Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 44,23%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 40,38%.

3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 42,30%.
4. Dari jawaban keempat mengenai PSaya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 38,46%.
5. Dari jawaban kelima Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 44,23%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 46,15%.

#### 4.2.2.2 Deskripsi Variabel Big Five Personality (X2)

Pengukuran variabel *Big Five Personality* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai *Big Five Personality***

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	36.53	13	25.00	12	23.07	4	7.69	4	7.69	52	100
2	11	21.15	16	30.76	15	28.84	2	3.84	8	15.38	52	100
3	17	32.69	17	32.69	9	17.30	3	5.76	6	11.53	52	100
4	14	26.92	21	40.38	11	21.15	4	7.69	2	3.84	52	100
5	13	25.00	20	38.46	11	21.15	6	11.53	2	3.84	52	100
6	17	32.69	17	32.69	12	23.07	2	3.84	4	7.69	52	100
7	20	38.46	18	34.61	8	15.38	2	3.84	4	7.49	52	100

8	22	42.30	19	36.53	3	5.76	6	11.53	2	3.84	52	100
9	18	34.61	14	26.92	14	26.92	2	3.84	4	7.49	52	100
10	12	23.07	17	32.69	17	32.69	3	5.76	3	5.76	52	100
Rata-rata (%)		31.34		33.07		21.53		6.53		7.45	100%	

1. Dari jawaban pertama Saya adalah seseorang yang kreatif, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36,53x%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya adalah seseorang yang suka mendapatkan pengalaman baru, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30,76%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya adalah seseorang yang berkompeten, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Saya adalah seseorang yang workaholic, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 40,38%.
5. Dari jawaban kelima Saya merasa senang berada di sekitar orang banyak, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 38,46%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Saya adalah seseorang yang enerjik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%.
7. Dari jawaban ketujuh Saya adalah seseorang yang mengutamakan kepentingan bersama, sebagian responden menjawab sangat setuju

sebanyak 20 orang dengan persentase 38,46%.

8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya selalu setuju dengan pendapat yang diberikan demi menghindari masalah yang ada, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 42,30%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Saya adalah seseorang yang tidak mudah tersinggung, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 34,61%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Saya adalah seseorang yang mudah puas, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%.

#### 4.2.2.3 Deskripsi Variabel *Perceived Organizational*

##### *Support (X3)*

Persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kepribadian karyawan tersebut di tempat kerja.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai *Perceived Organizational Support (X3)***

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	42.30	14	26.92	0	0	4	7.69	12	23.07	52	100
2	23	44.23	10	19.23	2	3.84	4	7.49	13	25.00	52	100
3	23	44.23	10	19.23	0	0	6	11.53	13	25.00	52	100
4	21	40,38	10	19.23	4	7.49	4	7.69	13	25.00	52	100
5	17	32.69	18	34.61	0	0	4	7.49	13	25.00	52	100
6	18	34.61	15	28.84	2	3.84	4	7.49	13	25.00	52	100
7	21	40.38	12	23.07	2	3.84	3	3.76	14	26.92	52	100

8	18	34.61	17	32,69	0	0	3	3.76	14	26.92	52	100
Rata-rata (%)		39.00		24.44		2.37		7.11		25.23		100%

1. Dari jawaban pertama Pemberian informasi terbaru terkait kebijakan perusahaan lewat briefing, informasi tertulis, dan Webinar, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 31,94%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Peraturan dan kebijakan yang adil untuk semua golongan jabatan karyawan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,11%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Penilaian kinerja bawahan dari atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Pemberian instruksi yang baik dari atasan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 34,72%.
5. Dari jawaban kelima Pemberian hadiah berupa voucher dan piagam penghargaan kepada karyawan terbaik per semester (Quarter), sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 37,50%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Saya diberikan peluang untuk promosi jabatan jika kinerja saya sangat baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 31,94%.
7. Dari jawaban ketujuh Saya memiliki rekan kerja yang suportif, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,11%.

8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya mendapat fasilitas memadai dalam menunjang pekerjaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 37,50%.

#### 4.2.2.4 Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

OCB merupakan perilaku karyawan ketika melakukan pekerjaan selain tanggung jawabnya yang dilakukan tanpa paksaan dari orang lain. Pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan dengan 10 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian berikut.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Organizational Citizenship Behavior (Y)**

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	23.07	18	34.61	9	17.30	11	21.15	2	3.84	52	100
2	18	34.61	15	28.84	6	11.53	11	21.15	2	3.84	52	100
3	11	21.15	18	34.61	14	26.92	5	9.61	4	7.69	52	100
4	10	19.23	17	32.69	15	28.84	8	15.38	2	3.84	52	100
5	11	21.15	19	36.53	9	17.30	9	17.30	4	7.69	52	100
6	13	25.00	19	36.53	9	17.30	9	17.30	2	3.84	52	100
7	12	23.07	10	19.23	19	36.53	9	17.30	2	3.84	52	100
8	12	23.07	19	36.53	5	9.61	14	26.92	2	3.84	52	100
9	9	17.30	23	44.23	5	9.61	9	17.30	6	11.53	52	100
10	15	28.84	15	28.84	9	17.30	9	17.30	4	7.69	52	100
Rata-rata (%)		23.64		33.26		19.22		18.07		5.76		100%

1. Dari jawaban pertama Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada jam waktu istirahat, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 34,61%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh teman kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya, sebagian responden menjawab



sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 34,61%.

3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 34,61%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%.
5. Dari jawaban kelima Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36,53%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36,53%.
7. Dari jawaban ketujuh Saya sering berbagi pengalaman hal-hal baik mengenai perusahaan saya, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36,53%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36,53%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Saya mempunyai rasa ingin tahu yang

besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 44,23%.

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Saya sering memberikan masukan pada atasan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 28,84%.

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 50 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung (tabel *Correlated Item Total Correlation*)  $>$   $r$  tabel (tabel product 84 moment) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

#### 1) Variabel *Employee Engagement* (X1)

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,8656	0,2732	Valid
2	0,9097	0,2732	Valid
3	0,8433	0,2732	Valid
4	0,8501	0,2732	Valid
5	0,7931	0,2732	Valid
6	0,8439	0,2732	Valid

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang *Employee*

*Engagement*. responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel *Employee Engagement*. Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Employee Engagement* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

## 2) Variabel *Big Five Personality* (X2)

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel *Big Five Personality* (X2)**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,8997	0,2732	Valid
2	0,7957	0,2732	Valid
3	0,8614	0,2732	Valid
4	0,8659	0,2732	Valid
5	0,8378	0,2732	Valid
6	0,8860	0,2732	Valid
7	0,9201	0,2732	Valid
8	0,9150	0,2732	Valid
9	0,8918	0,2732	Valid
10	0,8020	0,2732	Valid

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang *Big Five Personality*. Dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel *Big Five Personality*. Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Big Five Personality* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

### 3) Variabel *Perceived Organizational Support* (X3)

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support* (X3)**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,9358	0,2732	Valid
2	0,9909	0,2732	Valid
3	0,9807	0,2732	Valid
4	0,9792	0,2732	Valid
5	0,9820	0,2732	Valid
6	0,9787	0,2732	Valid
7	0,9798	0,2732	Valid
8	0,9780	0,2732	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Perceived Organizational Support* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

### 4) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,8766	0,2732	Valid
2	0,9184	0,2732	Valid
3	0,8602	0,2732	Valid
4	0,9512	0,2732	Valid
5	0,8989	0,2732	Valid
6	0,6922	0,2732	Valid
7	0,8605	0,2732	Valid
8	0,8435	0,2732	Valid
9	0,8999	0,2732	Valid
10	0,8984	0,2732	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai  $r$  hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

#### 4.3.1 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), reliabilitas sendiri pada hakikatnya adalah alat ukur berupa kuesioner, indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya bila tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas alat ukur maka semakin stabil pula alat ukur tersebut. Pada SPSS menyediakan fitur pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2011: 48).

**Tabel 4. 14 Hasil uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
Employee Engagement (X1)	0,924	6
Big Five Personality (X2)	0,963	10
Perceived Organizational Support (X3)	0,993	8
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,964	10

Dari perhitungan reliabilitas *Employee Engagement* (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,924 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa kuesioner yang diuji Reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha = 0,924 >0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Big Five Personality* (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,963 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,963 >0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Perceived Organizational Support* (X3) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,993 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,993 >0,60. Dari perhitungan reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,964 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,964 >0,60

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

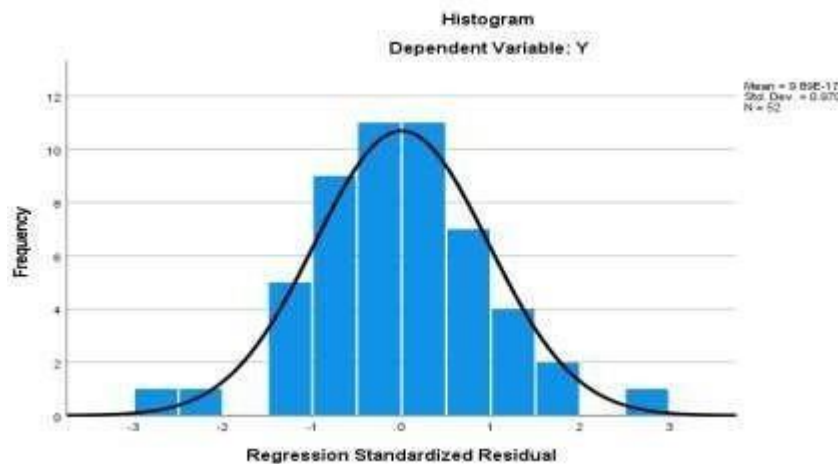
##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal probability plot. Apabila plotting data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Untuk menguji data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Komogorov-Smirnov (K-S). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka menunjukkan data normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.46655335	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.082	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.390	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.377
		Upper Bound	.402

Berdasarkan, hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, X3 menunjukkan data terdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$ .

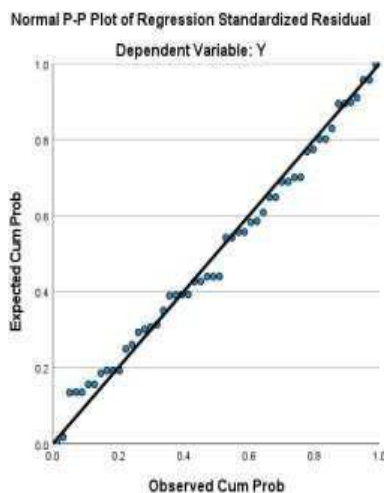


**Gambar 4. 1 Uji P-Plot Standardized Residual Dependent Variabel :  
*Organizational Citizenship Behavior***

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa kurva yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan

bahwa model regresi ini sudah normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Untuk pengujian kelayakan data penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan dengan gambar Normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :



Gambar 4. 2 Grafik uji P-Plot

Pada gambar P-Plot terlihat titik – titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas (Gozhali, 2011). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak ditemukannya adanya multikolinearitas



- 2) Jika nilai Tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$  maka ditemukan adanya multikolinearitas

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.512	5.381		.281	.780		
	X1	.620	.184	.363	3.377	.001	.917	1.090
	X2	.254	.110	.248	2.305	.026	.912	1.097
	X3	.340	.085	.420	4.017	.000	.967	1.034

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada variabel X1 sebesar 1,090, X2 sebesar 1,097 dan X3 sebesar 1,034. Kemudian, nilai tolerance XI sebesar 0,917, X2 sebesar 0,912 dan X3 sebesar 0,967 maka data tersebut tidak terjadi adanya Multikolinieritas karena nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ .

#### 4.4.3 Uji Heterokedastisitas

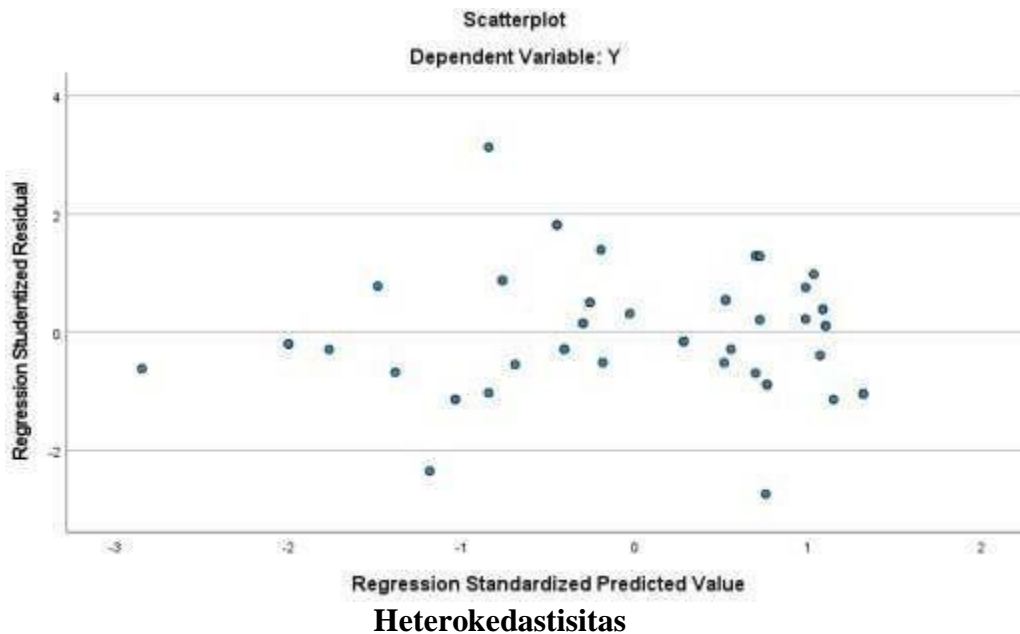
Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah

terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

**Gambar 4.3 Uji**



Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik – titik tidak hanya berkumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroksiditas.

## 4.5 Teknik Analisis

### 4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di

dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	1.512	5.381			
	X1	.620	.184	.363	3.377	.001
	X2	.254	.110	.248	2.305	.026
	X3	.340	.085	.420	4.017	.000

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 1.512 + 0.620X1 + 0.254X2 + 0.340 + 5.381$$

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis

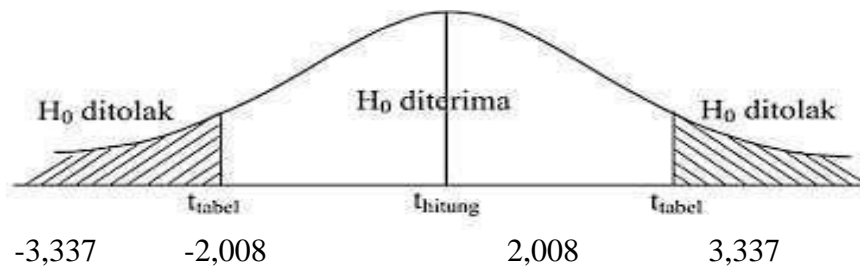
##### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing- masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%.

##### a) Pengaruh X1 Terhadap Y

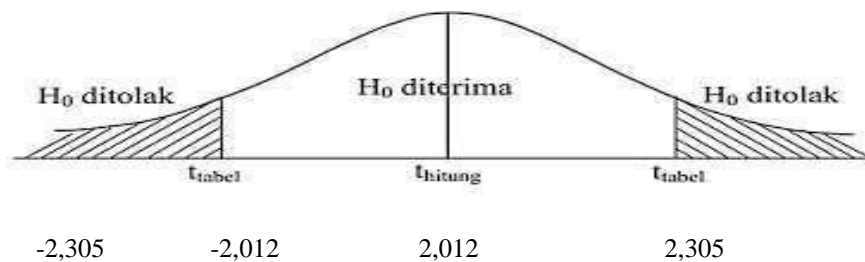
Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,337 > 2,008. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap

variabel Y.



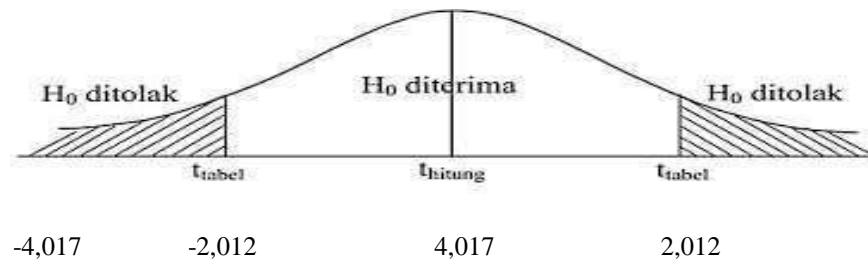
a) Pengaruh X2 Terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig.  $0,026 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,305 > 2,012$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.



b) Pengaruh X3 Terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,017 > 2,012$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.



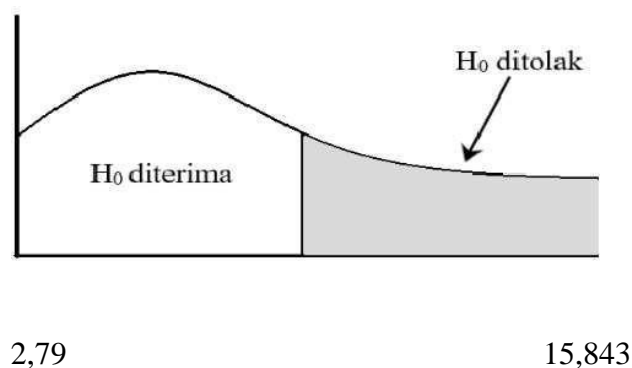
## 2. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 17**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2751.299	3	917.100	15.483	.000b
	Residual	2843.220	48	59.234		
	Total	5594.519	51			

Diketahui nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $15,843 > 2,79$ .  
Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.



### 4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701	.492	.460	7.69635
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,492 atau 49,2% yang berarti berpengaruh nilai positif. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 49,2%. Sedangkan, sisanya ( $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement*, *Big Five Personality* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

### 4.6.1 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Employee Engagement* (X1) berpengaruh positif terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* dan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu sebesar  $3,337 > 2,008$  Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan hal ini, perusahaan harus memperhatikan karyawannya lagi saat bekerja, agar karyawan tersebut memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

#### **4.6.2 Pengaruh Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Big Five Personality* (X2) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu sebesar  $2,305 > 2,008$  Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan hal ini, perusahaan harus memperhatikan kepribadian karyawannya secara efektif dan efisien. Agar karyawan tersebut dapat berperilaku lebih baik lagi dalam bekerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel *Perceived Organizational Support* (X3) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu sebesar  $4,017 > 2,008$  Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan hal ini, perusahaan harus memberikan dukungan terhadap karyawannya dengan tujuan karyawan memiliki persepsi yang baik

terhadap perusahaan dalam memberikan dukungan dalam bekerja.

#### **4.6.4 Pengaruh Employee Engagement, Big Five Personality dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior**

Secara simultan *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi *Employee Engagement* (X1), *Big Five Personality* (X2), dan *Perceived Organizational Support* (X3), maka semakin meningkat pula *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pegawai PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Berdasarkan hasil uji penelitian *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama mampu mempengaruhi sebesar 49,2%. Sedangkan, sisanya ( $100\% - 49,2\% = 50,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain.



## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai dugaan adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Pegawai yang merasa kurang dilibatkan dalam kegiatan operasional dan pengambilan keputusan yang menyebabkan pegawai merasa bukan bagian dari tim, fenomena ini tentu berpengaruh terhadap perilaku sukarela yang akan pegawai berikan pada perusahaan. Hal ini juga dapat dibuktikan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN. Dan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,377 > 2,008$ . lebih besar dari  $t$  tabel, Sehingga  $H_1$  Diterima.
- 2) Pegawai yang diketahui memiliki masalah dalam kesepakatan seperti *Agreeableness* (kesepakatan) dan *Neuroticism* yang tinggi, cenderung mudah cemas atau stress yang dapat mengurangi kegiatan produktivitas yang ada pada perusahaan, yang tentu akan berdampak pada rasa sukarela yang ada pada pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Big Five Personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

*Organizational Citizenship Behavior* PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,305 > 2,008$ . lebih besar dari  $t$  tabel, Sehingga H2 diterima.

- 3) Kebijakan dan praktek yang inkonsisten yang ada pada perusahaan menyebabkan perilaku kurang mendukung bagi pegawai karena bentuk kinerja dan kontribusi tidak sesuai dengan penghargaan dan pengakuan yang diberikan, hal itu tentu akan berdampak pada kinerja serta rasa sukarela yang akan diberikan pada perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 27.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,017 > 2,008$ . lebih besar dari  $t$  tabel, Sehingga H3 diterima.
- 4) Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaan sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela yang tentu akan mempengaruhi performa maksimal perusahaan. *Employee Engagement*, *Big Five Personality*, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PERUMDA TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN. ditunjukkan dari hasil analisis

regresi linear berganda yaitu:  $Y = 1,512 + 0,620X_1 - 0,254 X_2 + 0,340X_3 + 5,381$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel *Employee Engagement*, *Big Five Personality* dan *Perceived Organizational Support* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkanlah saran-saran berikut ini.

- 1) Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan didapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil penelitian ini dilakukan hanya pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuisisioner dari responden. Ketergantungan pada responden sendiri memiliki resiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuisisioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., Suci, R, P., & Zulkifli. (2022). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja yang Dimoderasi Budaya Organisasional. *Wnceb*. 1207–1215.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 615-623.
- Aziza, A., Rispanyo., & Suprayitno. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan KSPS Sarana Aneka Jasa Klaten. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 1–22.
- Annisa, N., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 163–175.
- Cintani., & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29–44.
- Ghina, H., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Karyawan Bagian Produksi PT XYZ. *eProceedings of managment*, 7(2), 6084–6091.
- Hadi, S, N., & Prasetya, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Pada Karyawan RSU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 3(1), 2023.
- Handoyo, A, W., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Helena., & Widjaja, I. (2021). Pengaruh Big Five Personality Terhadap Investment Decision Pada Perusahaan Peer To Peer Lending. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 319–324.
- Hidayati, F, N, R., & Priyono, B, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank Dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 105(2), 79.
- Janna, N, M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap

- Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Meteologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Kintan, F., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia (IVRI) di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 251–262.
- Lestari, M, R., & Sujono, F, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95.
- Laksmintari, D, P., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1: 3–30.
- Mawardi., & Windari, R, S. (2021). Pengaruh Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Pt. Indonesia Pratama Di Kecamatan Tabang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(1), 129–147.
- Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model on Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University in Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.
- Maryani, Moelyati, T, A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 207–228.
- Merisa, A., & Safaria, T. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Terhadap OCB Karyawan Bank X Jakarta. *Psyche 165 Journal*, 16(4), 250–255.
- Narwastu, V, Y., Widjaja, D, C & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Employee Development (ED) Dan Organizational Commitment (OC) Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kependidikan Di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 139–160.

- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 26-41.
- Pangastuti, R, L. (2020). Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, 3(1), 1–23.
- Pervin, L, A, Cervone, D., & John, O, P. 2010. *Psikologi Kepribadian Teori Dan Penelitian*, Ed 9, Jakarta: Kencana.
- Purba, D, E., & Seniati, A, N, L. (2004). 8 Sosial Humaniora *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior*. Depok: Makara.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 17(2), 144–160.
- Pusriadi, T., & Darma, D, C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54.
- Robbins, S, P., & Judge, T, A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, C, P., & Farisi, S. (2024). POS (Perceived Organizational Support), Organizational Learning Culture (OLC) Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Melalui Job Satisfaction. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4477–4492.
- Sugiarto. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transormasional, Dan Beban Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Giri, 4(1), 1–23.
- Sambung, R., & Iring. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3*.
- Savitri, C, A., Anggraeni, N, L, P, N., & Santosa, D, F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 110–124.
- Schaufeli, W, B., & Bakker, A, B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal*

*of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–53.
- Sinambela, E, A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Solichin, M, R. (2021). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2).
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*. Alfabeta, Cv.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Jakarta, Kencana (Prenadamedia Group).
- Suprayitno, & Sutarno. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Di Surakarta. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 35–47.
- Triana, F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Ulifa, N., Suci, R, P, & Mas, N. (2023). Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan). *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 2(11), 1565–1584.
- Ummah, K, M. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *MIZANIA: Jurnal*



*Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 105–115.

Ulum, M., Mansur, M & Rahman, F. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Employee Enggement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 49–64.

Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22.

## LAMPIRAN

### 1. Skor Angket Variabel *Employee Engagement* (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5
3	1	4	4	3	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
1	2	2	1	5	5
5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	3
3	3	2	3	3	2
3	4	4	5	4	4
5	5	3	3	4	4
3	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	2	5
2	2	5	2	4	3
5	5	3	5	5	5
1	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	5
2	2	3	2	3	2
5	5	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	4
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5
3	1	4	4	3	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
1	2	2	1	5	5
5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	3
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2

2. Skor Angket Variabel *Big Five Personality* (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
2	1	1	3	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	3	4	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	2	4	4	5	4	3	4
5	3	4	4	3	4	4	4	5	3
4	3	4	4	5	4	4	5	4	3
5	1	5	4	4	5	4	5	4	5
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
3	3	5	3	3	4	5	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	5	3	4	5	4	5	4
5	4	3	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
5	4	5	4	3	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	3	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	4	4	3	4	4	4	5	3
4	3	4	4	5	4	4	5	4	3
2	1	1	3	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	3	4	5	5	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	2	4	4	5	4	3	4
5	3	4	4	3	4	4	4	5	3
4	3	4	4	5	4	4	5	4	3
5	1	5	4	4	5	4	5	4	5
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
3	3	5	3	3	4	5	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
5	4	5	4	3	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	3	3	2	4	3	3	1

### 3. Skor Angket Variabel *Perceived Organizational*

#### *Support (X3)*

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
4	3	2	3	4	3	3	4
5	5	4	3	4	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5



