

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang*

Oleh:

Dewi Irawati *)

Hadi Sunaryo **)

Fahrurrozi Rahman *)**

Email : dewiirawati1198@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine how the influence of Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, and Organizational Culture on Performance at PDAM Malang City. This type of research uses a quantitative approach. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. From the results of this study, the following results were obtained: the independent variable that was most appreciated was the organizational culture variable because it had the highest average value, simultaneously the variables Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, and Organizational Culture had a significant positive effect on performance, Organizational Citizenship Behavior had a significant positive effect on performance. significant positive on performance, employee engagement variable has a significant positive effect on performance, organizational culture variable has a significant positive effect on performance.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Organizational Culture, Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era global saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan akan kalah dalam persaingan. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, tidak dapat di pandang sebelah mata sumber daya manusia menjadi penentu faktor utama dalam menggerakkan organisasi mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia

memberikan kinerja optimal terhadap perusahaan demi mencapai produktivitas perusahaan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas-tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya

Berdasarkan penjelasan dan fenomena yang sudah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang”. Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana deskripsi pengaruh *organizational citizenship behavior, employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior, employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui deskripsi *organizational citizenship behavior, employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior, employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada (Hayat, 2019:59)”.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins (2015:19) “menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja.

Employee Engagement

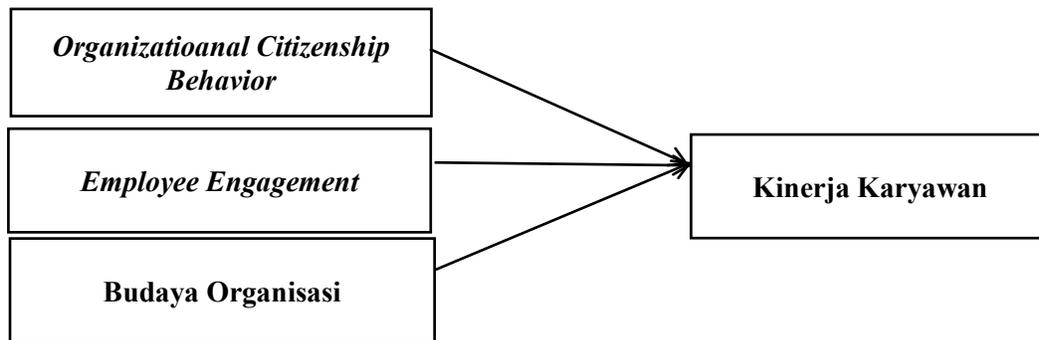
Siagian (2016:24) mendefinisikan *Employee engagement* “perilaku yang ada di antara karyawan. Ketika mereka menghadapi kesulitan dalam tugas pekerjaan atau masalah pribadi yang dihadapi seseorang, mereka akan akan membantu rekan kerja”..

Budaya Organisasi

Siagian (2016:24) mendefinisikan *Employee engagement* “perilaku yang ada di antara karyawan. Ketika mereka menghadapi kesulitan dalam tugas pekerjaan atau masalah pribadi

yang dihadapi seseorang, mereka akan membantu rekan kerja”.

Kerangka Konseptual



Adapun hipotesis yang didasari pada penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior*, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 323 seluruh karyawan PDAM Kota Malang. Menggunakan sampel *purposive sampling* dengan teknik pengambilan menggunakan dengan rumus slovin. Jadi sampel penelitian adalah 76 karyawan yang ada di PDAM Kota Malang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja yang optimal ialah kinerja karyawan dalam waktu tertentu dan kemungkinan sesuai dengan keunggulan dan nilai karyawan dalam proses penyelesaian tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan kewajiban perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Afandi (2016:73) Indikator kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Kualitas hasil kerja.
- 2) Kuantitas hasil kerja.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Organizational citizenship Behavior

OCB dapat diartikan sebagai perilaku yang dikerjakan oleh seseorang atau pegawai yang bersifat bebas dan sukarela tanpa dituntut secara paksa, dan tanpa meminta imbalan apapun serta tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya (*job description*) sehingga bisa menumbuhkan efisiensi dan mencapai efektivitas perusahaan. Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) Menurut Organ dalam Titisari (2014:7-8) yaitu:

- 1) *Altruism*
- 2) *Conscientiousness*

- 3) *Sportmanship*
- 4) *Courtesy*
- 5) *Civic Virtue*

Employee Engagement

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. Schaufeli et al. dalam Siswono (2016:2) indikator *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

- 1) *Vigor* (semangat)
- 2) *Dedication* (dedikasi)
- 3) *Absorption* (absorpsi)

Budaya Organisasi

budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan bekerja yang dianut oleh para anggota untuk memecahkan masalah serta mempengaruhi cara bertindak suatu anggota organisasi.

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo,(2016:217) adalah sebagai berikut:

1. *Individual Initiative*
2. *Risk Tolerance*
3. *Control*
4. *Management Support*
5. *Comunication Pattern*

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data responden didapatkan hasil kuesioner yang diberikan menggunakan *google form* kepada 76 karyawan PDAM Kota Malang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan membagikan kuisisioner. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Uji Instrumen, Uji Normalitas, dan Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini telah terpenuhi. Serta Penelitian ini sudah lolos uji validitas, uji reliabilitas, normalitas, uji multikolinearitas, dan heteteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda, menunjukkan nilai koefisien persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 2,757 + 0,169X_1 + 0,221X_2 + 0,486X_3 + e$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, maka hasil regresi linier berganda tersebut dapat dijadikan sebagai berikut :

1. a = merupakan nilai konstanta, artinya jika variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi nilainya nihil, maka Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang mempunyai nilai konstan.
2. b1 = koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif dan signifikan antara regresi *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), setiap nilai *Organizational Citizenship Behavior* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, apabila *Organizational Citizenship Behavior* turun, maka kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
3. b2 = koefisien bernilai positif yang artinya hubungan positif dan signifikan antara regresi *Employee Engagement* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), setiap terjadi kenaikan *Employee Engagement* , maka kinerja karyawan akan baik, apabila *Employee Engagement* menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula.
4. b3 = koefisien bernilai positif yang artinya hubungan positif dan signifikan antara regresi Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y), setiap terjadi kenaikan Budaya Organisasi, maka kinerja karyawan akan baik, sebaliknya apabila Budaya Organisasi menurun, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dari hasil uji F nilai signifikansi untuk pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1), *Employee Engagement* (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan f hitung $66,397 >$ nilai f table 3.12. Hal tersebut membuktikan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* ,*Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang.

Uji Hipotesis

b. Uji t (Parsial)

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,032 < 0,05$, maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

2. Variabel *Employee Engagement* (X2)

Berdasarkan model tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,038 < 0,05$, maka H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

3. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan model tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji determinasi diperoleh angka R^2 (R square) 72,6 dapat disimpulkan bahwa 72,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior*, *employee engagement*, dan budaya organisasi, sedangkan 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Implikasi Hasil Penelitian

Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan variabel yang digunakan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan indikator-indikator yang digunakan banyak responden menjawab setuju.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan pada penelitian ini, adalah H1 diterima yang berarti variabel yang diajukan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Lewiuci, dkk, (2016) dengan hasil *Employee Engagement* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian Rivai (2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan maksimal agar memperoleh keuntungan. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila perusahaan memperhatikan *organizational citizenship behavior* (OCB), *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial pada penelitian ini, adalah H2 diterima yang berarti variabel yang diajukan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018), Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka *organizational citizenship behavior* berperan penting dalam kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial pada penelitian ini, adalah H3 diterima yang berarti variabel yang

diajukan yaitu *Employee Engagement*, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci, dkk, (2016) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian Handoyo, dkk (2017) yang menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial pada penelitian ini, adalah H4 diterima yang berarti variabel yang diajukan yaitu Budaya Organisasi, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang diteliti oleh Sunarsi, dkk (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel kinerja karyawan diapresiasi tertinggi dengan indikator kuantitas hasil kerja dengan nilai rata-rata 8,66, *Organizational Citizenship Behavior* diapresiasi tertinggi dengan indikator *Altruism* (Tindakan Sukarela) dengan rata-rata 4,30. *Employee Engagement* diapresiasi tertinggi dengan indikator *Vigor* (Semangat) dengan rata-rata 4,32. Budaya Organisasi diapresiasi tertinggi dengan indikator *Individual initiative* (inisiatif perseorangan) dengan rata-rata 4,33. Diantara variabel bebas yang paling diapresiasi adalah variabel Budaya Organisasi karena memiliki nilai rata-rata tertinggi.

pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar dan pedoman yang telah ditentukan. Kinerja yang baik akan membawa kemajuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan penelitian ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga perlu adanya saran dan pendapat antara lain :

- a. Bagi Perusahaan disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior/OCB*), *Employee Engagement*, serta Budaya Organisasi
 - a. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sangat perlu digunakan karena dapat seperti kerja sama tim, perilaku saling tolong menolong tanpa mengharapkan suatu pujian dan imbalan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.
 - b. *Employee Engagement* sangat diperlukan baik bagi karyawan karena produktivitas karyawan di perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja sepenuh hati sehingga mampu memberikan keuntungan dan manfaat bagi perusahaan.
 - c. Budaya Organisasi perlu dilakukan sebagai sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan bekerja yang dianut oleh para anggota untuk memecahkan masalah serta mempengaruhi cara bertindak suatu anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Memperluas jangkauan tempat penelitian, karena masih banyak perusahaan yang saat ini ada di Indonesia yang layak untuk dijadikan tempat penelitian
 - b. Menambah variabel-variabel independen yang lebih banyak lagi agar memperoleh hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, karena di PDAM Kota Malang masih banyak faktor-faktor yang dapat diteliti.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016. *"Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research."* Deepublish.
- Cintani, C., & Noviansyah, N. 2020. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29-44.
- Handoyo, A. W. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hayat. 2019. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Isyanto, I. 2019. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba: Jakarta.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. 2012. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), 170-187.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Dewi Irawati*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.