

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *THE BIG FIVE PERSONALITY*
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada Karyawan Hotel Patra Semarang)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

MUHAMMAD SAID MAHADAM

30402000403

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

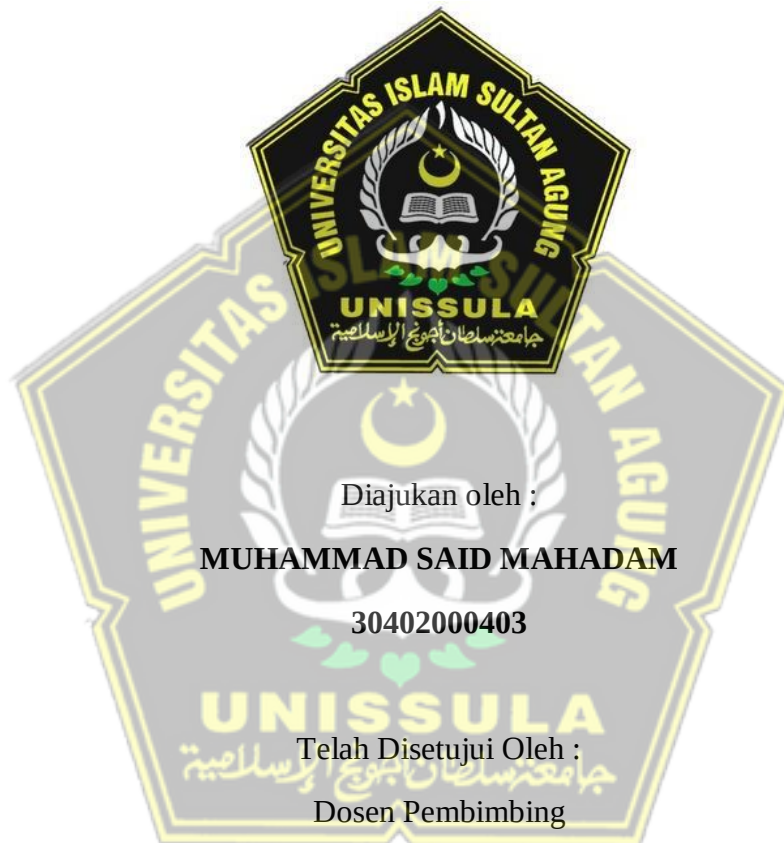
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN
PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN THE BIG FIVE
PERSONALITY TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI



Diajukan oleh :

MUHAMMAD SAID MAHADAM

30402000403

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

Tanggal 31 Desember 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arizqi', is placed below the text 'Dosen Pembimbing'.

Arizqi, S.E. M.M.

NIK. 210415053

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN THE BIG FIVE
PERSONALITY TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dipersiapkan dan Disusun Oleh :
MUHAMMAD SAID MAHADAM
30402000403

Telah dipertahankan diatas didepan Tim Penguji
Pada Tanggal : 08 Januari 2021



Tim Penguji

Ketua

(Arizqi, S.E, M.M.)

Penguji 1,

Penguji 2,

(Dr. Drs. H.Marno Nugroho, M.M.)

(Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dr. H. Ardian Adhiatma., S.E, M.M)

NIDN. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Said Mahadam

NIM 30402000403

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA SDM DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain yang terdapat dari skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah, apabila dikemudian hari jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku.

Semarang, 08 Januari 2022

Dosen Pembimbing



Arizqi. S.E. M.M.

NIK. 210415053

Yang Menyatakan,



Muhammad Said Mahadam

NIM. 30402000403

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“If better is possible, good is not enough”

PERSEMBAHAN :

Alhamdulillahirobbilalamiin, segala puji bagiMu Tuhan semesta alam yang telah memberikan karunia dan nikmat kepada hambaMu ini. Sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sehat. Tak henti-henti syukur terucap atas segala kasih sayangMu, karunia dan pertolonganMu terhadap hambaMu ini.

Teruntuk Malaikatku. Mama tersayang, terimakasih atas semangat, motivasi dan doa yang selalu engkau berikan kepada anakmu ini, tak henti-hentinya engkau berdoa kepada Allah SWT untuk kemudahan dan kelancaran ku dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih engkau telah mengajarkan arti sabar dan ikhlas yang sungguh besar dalam pengerjaan. Semoga Allah SWT senantiasa membalas pengorbanan dan pengajaran baik bu kepada Ku.

Tak lupa My Superhero, Papa tersayang yang selalu memberikan motivasi, memberikan masukan, mendoakan dan berkorban penuh. Terima kasih atas segala upaya dalam memenuhi kebutuhan dan kebahagiaanku. Semoga Allah SWT selalu memberkati dan melindungimu.

Saudara-saudara tercinta (Cynthia Uningdasarie A.M.Keb, Septina Dwi Ayu S.Pd, Endah Agustiani S.Pd, Sumantar Natawijaya, dan Isma Ulifah Renny) yang menjadi penyemangat dan pelepas penat dikala lelah.

Terimakasih untuk semangat dan segala hal yang telah kalian berikan, saya Muhammad Said Mahadam bangga menjadi bagian dari keluarga ini dan akan membanggakan kalian.

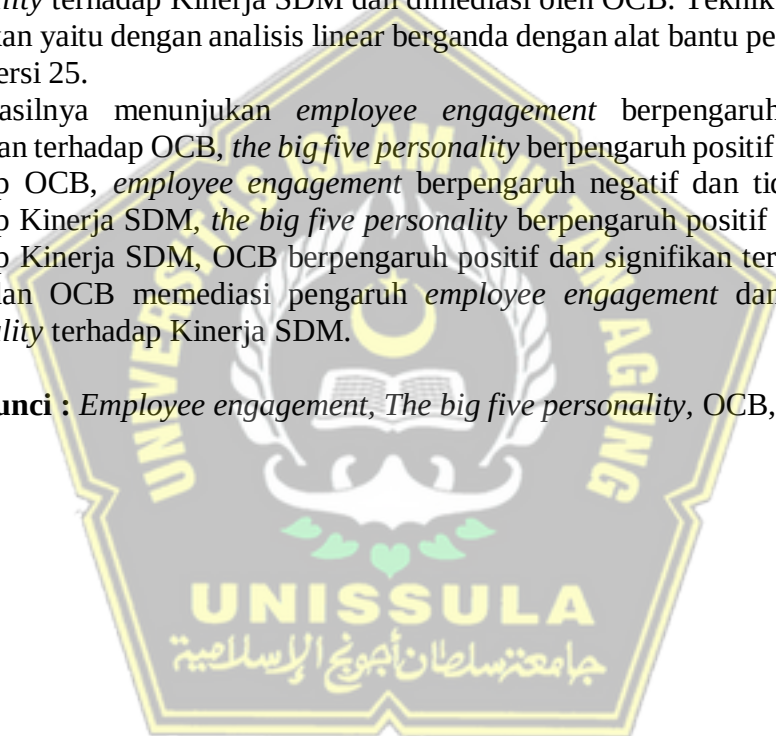
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM. 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM. 3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja SDM. 4) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM dengan OCB sebagai mediasi. 5) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM dengan OCB sebagai Mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Patra Hotel Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel yang digunakan yaitu *employee engagement*, *the big five personality* terhadap Kinerja SDM dan dimediasi oleh OCB. Teknik Analisis yang digunakan yaitu dengan analisis linear berganda dengan alat bantu pengolahan IBM SPSS versi 25.

Hasilnya menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM, *the big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM dan OCB memediasi pengaruh *employee engagement* dan *the big five personality* terhadap Kinerja SDM.

Kata kunci : *Employee engagement*, *The big five personality*, OCB, Kinerja sdm



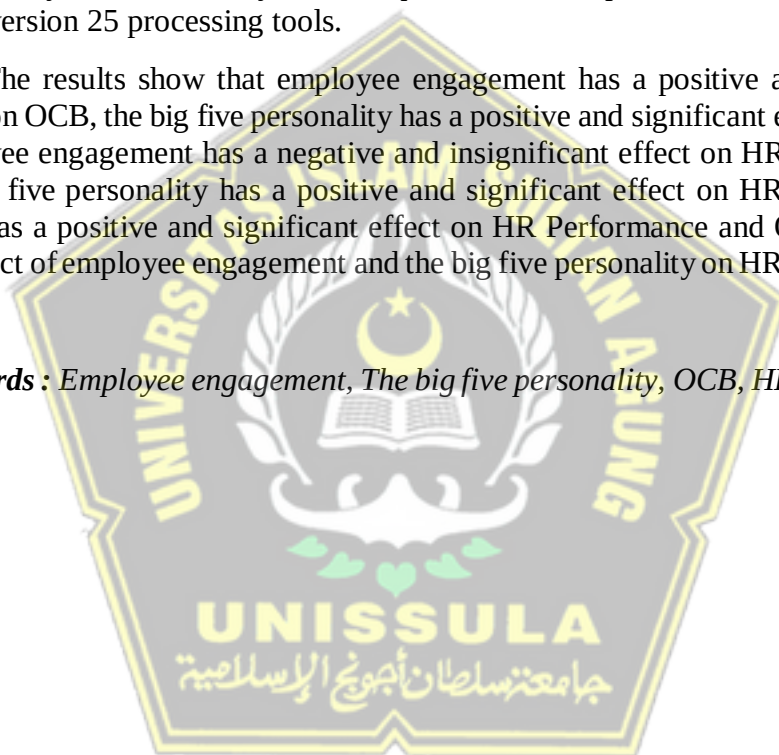
ABSTRACT

This study aims to determine: 1) Describe and analyze the effect of Employee Engagement on HR Performance. 2) Describe and analyze the influence of The Big Five Personality on HR Performance. 3) Describe and analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior on HR Performance. 4) Describe and analyze the influence of Employee Engagement on HR Performance with OCB as mediation. 5) Describe and analyze the influence of The Big Five Personality on HR Performance with OCB as Mediation. Respondents in this study were employees of Patra Hotel Semarang.

The research method used is explanatory research, which aims to determine the relationship and influence between one variable and another. The variables used are employee engagement, the big five personality on HR performance and mediated by OCB. The analysis technique used is multiple linear analysis with IBM SPSS version 25 processing tools.

The results show that employee engagement has a positive and significant effect on OCB, the big five personality has a positive and significant effect on OCB, employee engagement has a negative and insignificant effect on HR performance, the big five personality has a positive and significant effect on HR performance, OCB has a positive and significant effect on HR Performance and OCB mediates the effect of employee engagement and the big five personality on HR performance.

Keywords : *Employee engagement, The big five personality, OCB, HR performance*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat karunia dan hidayah-Nya yang tak terhingga, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *THE BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** dengan baik.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tidak mungkin dapat selesai tanpa doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang selama ini telah memberikan bimbingan, dukungan, serta doa sehingga mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama proses penulisan Skripsi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini saya menyampaikan terimakasih kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kemudahan dalam proses penyusunan Skripsi ini.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E, M.Si, PH.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Ardrian Adhiatma, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Strata-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Arizqi, S.E, M.M selaku dosen pembimbing atas waktu, perhatian dan segala bimbingan serta arahnya selama penyusunan Skripsi ini.
5. Papa Ujang Efendi S.Sos dan Mama Etnawati beserta keluarga yang selalu memberi doa, nasihat, dukungan, motivasi serta kasih sayang kepada penulis dalam proses pengerjaan Skripsi ini.

6. Dan Fira Fadhilah juga semua sahabat yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam proses pengerjaan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca sebagai acuan dan memperbaiki tugas dan peneltian dimasa mendatang agar menjadi lebih baik lagi.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis serta para pembaca.

Semarang, 31 Desember 2021

Penulis,

Muhammad Said Mahadam, A.Md.M.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Organizational Citizenship Behaviour	8
2.2 Employee Engagement.....	11

2.3	<i>The Big Five Personality</i>	14
2.4	Kinerja SDM	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		22
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Populasi dan Sampel	22
3.2.1	Populasi.....	22
3.2.2	Sampel	24
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	24
3.3.1	Data Primer	24
3.3.2	Data Sekunder	25
3.4	Metode Pengumpulan Data	25
3.4.1	Metode Pengumpulan Data Primer.....	25
3.4.1.1	Wawancara.....	25
3.4.1.2	Kuesioner	25
3.4.2	Metode Pengumpulan Data Sekunder.....	27
3.4.2.1	Dokumen Perusahaan	27
3.4.2.2	Artikel Ilmiah	27
3.4.2.3	Jurnal Penelitian	27
3.4.2.4	Buku Materi	27
3.5	Variabel dan Indikator	28
3.6	Teknik Analisis Data	30

3.6.1	Uji Instrumen.....	30
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3	<i>Path Analysis</i>	32
3.6.4	Uji Hipotesis.....	33
3.6.5	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)	33
3.6.6	Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	34
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		36
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2	Analisis Karakteristik Responden	36
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.2.2	Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	38
4.3.1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	39
4.3.2	<i>The Big Five Personality</i> (X2)	41
4.3.3	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y1).....	43
4.3.4	Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2).....	44
4.4	Analisis Data	46
4.4.1	Uji Instrumen.....	46
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	48
4.4.3	<i>Path Analysis</i>	51
4.4.4	Uji Hipotesis.....	53

4.4.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.4.6	Uji Sobel	55
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.5.1	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	58
4.5.2	<i>The Big Five Personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	59
4.5.3	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM	60
4.5.4	<i>The Big Five Personality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM	61
4.5.5	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.....	62
4.5.6	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> memediasi pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja SDM.....	62
4.5.7	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> memediasi pengaruh <i>The Big Five Personality</i> terhadap Kinerja SDM.....	63
BAB V	PENUTUP	64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Implikasi Manajerial	65
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	66
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	66

5.4.1	Saran Penelitian Mendatang.....	66
5.4.2	Saran Praktis.....	67
DAFTAR PUSTAKA		1
DAFTAR LAMPIRAN.....		72



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Sasaran Pencapaian Kinerja 2019	3
Tabel 3. 1 Jumlah Tenaga Kerja Tiap Dapertemen 2020.....	23
Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator	28
Tabel 4.1 Respon Rate Secara Keseluruhan.....	37
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.4 Kategori Nilai Mean Jawaban Responden	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Employee Engagement.....	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel The Big Five Personality	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB.....	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja SDM.....	45
Tabel 4.9 Uji Validitas	46
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	49
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas	49
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.14 Path Analysis.....	51
Tabel 4. 15 Hubungan Variabel X1 dan X2 terhadap Y1	54

Tabel 4.16 Hubungan X1, X2 dan Y1 terhadap Y2.....	55
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	20
Gambar 3.1 Uji Sobel Variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1	34
Gambar 3. 2 Uji Sobel Variabel X2 terhadap Y2 melalui Y1	35
Gambar 4.1 Pola Heteroskedastisitas	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel X1 terhadap Y2 melalui Y1	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel X2 terhadap Y2 melalui Y1	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	72
Lampiran 2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Employee Engagement....	78
Lampiran 3 Tanggapan Responden terhadap Variabel The Big Five Personality	81
Lampiran 4 Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB	84
Lampiran 5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja SDM	87
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas X1	90
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas X2	91
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Y1	92
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Y2	93
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas	94
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas Data	94
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolonieritas	95
Lampiran 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
Lampiran 14 Hasil Path Analysis, Uji Hipotesis dan Uji Sobel	97
Lampiran 15 Hasil Uji Determinasi	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi didefinisikan satuan elemen terorganisir, terbentuk dua orang atau lebih dengan fungsi mewujudkan sasaran atau tujuan tertentu. Term organisasi memiliki 2 definisi universal yakni (1) organisasi ialah sebuah lembaga atau kelompok dengan fungsi tertentu seperti pada suatu perusahaan, perhimpunan atau lembaga pemerintahan. (2) mengacu pada prosedur dalam mengorganisasi ialah cara pengaturan serta pengalokasian kerja terhadap sesama anggota guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Hal tersebut merujuk pada keterkaitan antara organisasi dan sumber dayanya.

Sumber daya manusia ialah suatu bentuk aset dengan peranan penting didalam keberlangsungan organisasi ataupun suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai akar dalam menggerakkan jalannya perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, sehingga perusahaan mendapat *output* dengan maksimal dari hasil kerja karyawannya. Banyak hal yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk dari pengelolaan sumber daya manusianya, seperti melalui pengembangan, pelatihan hingga melakukan survei internal perusahaan untuk mengukur sejauh mana kompetensi dan kinerja dari pegawai.

Diera globalisasi seperti ini perusahaan menetapkan sumber daya manusia selain menjadi modal atau *cost* juga *organizational resource* dimana mampu menambah daya saing perusahaan serta sebagai aset paling besar dalam

menghasilkan sekaligus meningkatkan *output* melalui kreativitas dan fleksibilitas dari setiap sumber daya yang ada pada perusahaan.

Bila dilihat dari masa sekarang ini yaitu era globalisasi, perusahaan memerlukan sumber daya manusia bukan hanya bergantung pada keahlian ataupun kemampuan saja, tetapi sumber daya manusia yang mampu mencerminkan bagaimana gambaran keseluruhan dari tempatnya bekerja melalui kinerja yang dihasilkan. Dengan begini perusahaan mampu mengandalkan sumber daya manusianya bukan hanya sebagai motor penggerak dalam mencapai suatu tujuan tapi juga sebagai model dalam menunjukan citra perusahaan yang baik.

Sadar akan pentingnya akan sumber daya manusia pada suatu perusahaan terutama terkait dengan kinerjanya, perusahaan harus terus melakukan penerapan beberapa konsep terkait peningkatan kinerja sumber daya manusia, diantaranya dapat melalui *employee engagement*, teori pendekatan kepribadian *The Big Five Personality*, dan penerapan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Employee engagement adalah pandangan hidup positif, pemikiran mengenai kesatuan hubungan kinerja dicontohkan melalui rasa semangat, dedikasi serta pendalaman (Robinso, 2004). Dengan adanya *employee engagement* membuat karyawan lebih sering dilibatkan didalam perusahaan untuk menunjukan keadaan lingkungan kerja. Perusahaan yang baik akan memberi ruang untuk *in role behaviour* dan menuntut karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih ekstra atau lebih dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Kepribadian merupakan suatu harkat unik yang mampu membedakan diantara para individu. Ketidaksamaan individu adalah salah satu prediktor penting terhadap tiap pegawai yang mana dapat menunjukan OCB-nya. *The Big Five Personality*

merupakan lima dimensi dasar termasuk kepribadian dan perilaku seseorang yaitu *openes*, *conscientiounesses*, *extraversion*, *aggreableness* dan *neuroticism*.

Berdasarkan interview awal yang dilakukan pada sebuah perusahaan swasta beroperasi bidang jasa di Kota Semarang yaitu Hotel Patra terkait kinerja sumber daya manusianya, terdapat suatu fenomena gap dimana kurangnya disiplin karyawan yang mengakibatkan hasil realisasi yang diberikan karyawan terhadap target yang diberikan oleh perusahaan tidak tercapai pada tahun 2019.

Tabel 1. 1 Sasaran Pencapaian Kinerja Hotel dan Convention Patra Semarang 2019

No.	Sasaran Kinerja	Indikator Kerja	Target Pencapaian	Hasil Realisasi
1.	Menyusun Rencana kerja diberbagai department hotel patra semarang hotel & convention.	Terlaksananya penyusunan kerja.	100%	70%
2.	Mengatur pelaksaaan jam operasional hotel beserta jam kerja seluruh karyawan.	Terlaksananya Peraturan yang dilakukan.	100%	70%

3.	Evaluasi kinerja sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan di patra semarang hotel & convention	Terlaksananya evaluasi kerja.	100%	60%
4.	Mengelola database dan prosedur kinerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di patra semarang hotel & convention.	Terlaksananya mengelola database dan prosedur kerja.	100%	60%

Sumber : HRD Patra Semarang Hotel dan Convention.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa sasaran pencapaian kinerja SDM pada Patra Hotel dan Convention Kota Semarang ditahun 2019 belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan persentase dari hasil realisasi kinerja yang diberikan SDM belum mencapai target perusahaan.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait variabel *employee engagement* terhadap Kinerja SDM. Akan tetapi terdapat *research gap* yang ditemukan yaitu antara *employee engagement* terhadap kinerja SDM. Menurut Alameh *et.al* (2014)

penelitiannya yang berjudul “*Analyzing the effect of Employee Engagement on job performance in Isfahan Gas Company*” dan juga penelitian Nabila Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, namun menurut Shindie Aulia Joushan *et.al* (2015) penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan hasil berupa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja SDM.

Menanggapi adanya fenomena gap dan adanya *research gap* yang ada, sehingga peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul “Peran *Employee Engagement* dan *The Big Five Personality* dalam meningkatkan Kinerja SDM dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui fenomena gap dan *research gap* yakni Nabila Ramadhan dan Jafar Sembiring (2014) menunjukkan *employee engagement* memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini berbeda dengan pernyataan hasil studi dari Shindie Aulia Joushan *et.al* (2015) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja SDM. Maka didapatkan perumusan masalah berupa “Bagaimanakah Peran *Employee Engagement* dan *The Big Five Personality* dalam meningkatkan Kinerja SDM dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel intervening”. Pada pertanyaan penelitiannya (*question research*) berupa:

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?

2. Bagaimana pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* ?
3. Bagaimana pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut perumusan masalah tersebut disusunlah beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja SDM.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM dengan OCB sebagai mediasi.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM dengan OCB sebagai Mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat, seperti:

a. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan hasil yang diperoleh mampu membantu dan dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai Peran *Employee*

Engagement dan *The Big Five Personality* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai mediator.

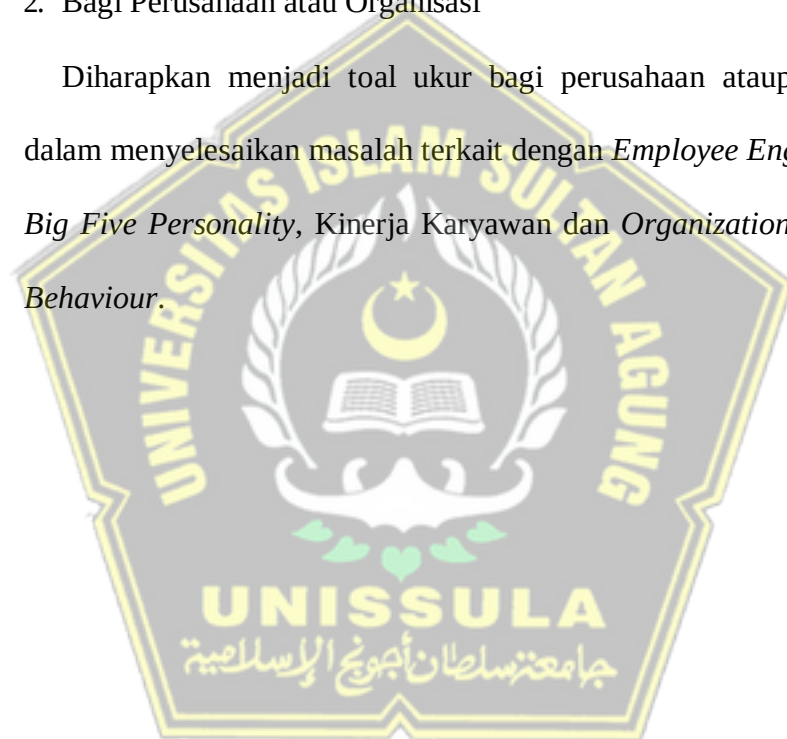
b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan menjadi pembelajaran serta pengaplikasian ilmu yang didapat selama masa perkuliahan terkait dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

Diharapkan menjadi tolak ukur bagi perusahaan ataupun organisasi dalam menyelesaikan masalah terkait dengan *Employee Engagement*, *The Big Five Personality*, Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behaviour ialah sebuah tindakan dilakukan dengan sukarela dan secara tegas dinyatakan sistem imbalan yang formal, namun keseluruhan perilaku mampu memberi dampak pada peningkatan keefektifitasan dan efisiensinya dari organisasi. Wijoyo (2017) mengatakan bahwa *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan keseluruhan sikap sukarela dari para pegawai kerja terhadap tempat dia bekerja yang melebihi atau diluar dari apa yang ditargetkan dari perusahaan kepadanya. OCB ialah sebuah perilaku kerja tetapi kurang terlihat. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan rasa kepuasan dari pekerja ketika melakukan suatu pekerjaan melebihi organisasinya (Wulani, 2005). Podsakoff (2000), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah sebuah perilaku bebas (*discretionary*) dilakukan individu yang baik langsung maupun tidak langsung memperoleh harapan berdasarkan sistem imbal formal, dimana mampu mendukung efektifitas fungsi organisasi.

Dari definisi diatas maka diperoleh kesimpulan mengenai OCB ialah sikap dan perilaku seorang pekerja dimana mampu meningkatkan keefektivitasan dari sebuah peran organisasi dan memiliki sebuah penghargaan dari tempat dia bekerja, atau dengan kata lain bahwa OCB adalah suatu hal bersifat positif dan setiap pekerja diharuskan memiliki sikap tersebut dimanapun ia bekerja dan rela memberi kontribusi lebih terhadap pekerjaannya. Maka oleh sebab itu sikap OCB ini sangat penting dan diperlukan oleh setiap karyawan didalam tempat dia bekerja karena akan mampu memberikan peningkatan efektifitas di perusahaan.

Menurut Graham dalam Ahdiyana (2009), menyatakan 3 bentuk

Organizational Citizenship Behavior (OCB), diantaranya;

1. *Obedient*, yakni penggambaran tingkah laku berdasarkan keinginan pekerja dalam penerimaan dan pemenuhan aturan serta prosedur organisasi.
2. *Loyalty*, yakni sebuah perilaku dimana menempatkan kebutuhan personal demi maslahat serta keberlangsungan organisasi.
3. *Participation* yaitu menggambarkan keinginan pekerja agar lebih aktif dalam pengembangan setiap bagian didalam organisasi. Partisipasi tersebut berupa:
 - a) Partisipasi sosial menggambarkan kontribusi pekerja didalam urusan organisasi serta aktifitas sosialnya. Seperti memperhatikan isu organisasi yang benar adanya ataupun ikut serta didalam acara yang diadakan.
 - b) Partisipasi advokasi menggambarkan keinginan pekerja dalam pengembangan organisasi melalui dukungan serta 11 pemikiran inovatif. Seperti memberi saran terhadap organisasi hingga memberi ide dalam upaya perkembangan organisasi.
 - c) Partisipasi fungsional menggambarkan peran pekerja dimana melampaui kewajiban standar kerja yang diterapkan. Seperti secara sukarela menyelesaikan tugas tambahan.

Terdapat lima dimensi yang ada pada *Organizational Citizenship Behaviour* menurut Podsakoff (2006) yaitu sebagai berikut :

- a) *Altruism* (Peduli)

Alturism merupakan keseluruhan tindakan yang dilakukan guna menolong orang yang berada disekitarnya dalam menyelesaikan permasalahan. Indikator dalam *alturism* ini yaitu menggantikan rekan kerja yang sedang istirahat atau cuti dan juga membantu karyawan lain yang sedang kesusahan.

b) *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Conscientiouness merupakan perilaku sukarela yang melebihi batas minimum yang dibutuhkan perusahaan. Indikator dalam *conscientiounes* ini adalah bekerja melebihi target dan juga tepat waktu atau *ontime* dalam melakukan suatu pekerjaan.

c) *Courtesy* (Kesopanan)

Courtesy merupakan upaya dalam mempertahankan hubungan baik sesama karyawan serta terhindar dari permasalahan.

d) *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sportmanship merupakan sikap toleran akan ketidaksesuaian terhadap sebuah kondisi tanpa ada perasaan keberatan. Indikator dalam *sportmanship* adalah menjalin komunikasi dan hubungan baik sesama pekerja.

e) *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan)

Civic virtue merupakan perilaku yang mampu membangun dan memberikan partisipasi secara bertanggung jawab dengan kondisi dilingkungan kerja. Indikatornya yaitu dengan menerima kebijakan baru dan juga berpartisipasi serta peduli terhadap kondisi perusahaan.

Didalam penelitian ini menggunakan indikator berupa *alturism* (peduli), *Courtesy* (kesopanan), *Sportmanship* (sikap sportif), dan *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan).

2.2 *Employee Engagement*

Employee engagement ialah gagasan didalam berperilaku ketika berorganisasi dimana perilaku itu menjadi sebuah daya tarik dalam melakukan persaingan dan output dari perusahaan (Robertson, 2019). *Employee Engagement* juga diartikan sebagai sudut pandang bersifat positif, pendapat mengenai kesamaan hubungan kerja seperti antusiasme, pengabdian, serta pendalaman (Robinson 2004; dalam Fauziridwan 2018). Menurut Gibbons (dalam Hughes dan Rog, 2008) *employee engagement* ialah ikatan hubungan akan perasaan serta kecerdasan diantara para pekerja akan beberapa hal seperti pekerjaan, organisasi, manajer hingga partner kerja yang dapat mempengaruhi penambahan *discretionary effort* didalam pekerjaan.

Dari beberapa definisi *Employee engagement* dapat diartikan sebagai peran karyawan akan suatu pekerjaan yang dilakukan seperti perilaku, pemikiran ataupun emosi dalam melakukan ataupun menyalurkan energinya guna mencapai tujuan dari perusahaan yang ditempati. Dengan adanya *employee engagement* maka seorang karyawan dituntut harus memiliki mobilitas dan loyalitas sangat tinggi serta harus memberi keseluruhan kontribusinya lebih banyak lagi terhadap perusahaan.

Ada berbagai macam dimensi yang didalam *employee engagement* yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi *Vigor* (Penuh Semangat)

Dimensi *vigor* ini ditandai dengan adanya sikap serta kekuatan mental yang bagus ketika bekerja. Dimensi *vigor* ini dapat terlihat melalui terdapatnya keinginan dan sumbangsih yang maksimal serta adanya rasa

pantang mundur atau pantang menyerah dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya.

2. Dimensi Dedikasi (*Dedication*)

Dimensi dedikasi ini ditandai dengan rasa antusiasme yang tinggi didalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya rasa antusiasme yang tinggi ini makan rasa kebanggaan dalam/setelah menyelesaikan pekerjaan juga muncul didalam diri karyawan. Setelah munculnya rasa kebanggaan tersebut maka karyawan akan memiliki anggapan bahwa dia sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan dan akan menunjukan dedikasinya sebagai pegawai yang ambil bagian dalam perusahaan.

3. Dimensi *Absorption* (Penyerapan)

Dimensi *absorption* dapat terlihat dari asnaya perhatian secara maksimal akan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan terkadang jika karyawan menerapkan prinsip ini maka dia akan menjadi *workahilic*. *Worckaholic* yang dimaksud di dimensi ini berarti bahwa para karyawan harus mampu melakukan pekerjaannya dengan cepat dan beranggapan bahwa setiap waktu yang dimiliki sangat penting. Dengan adanya hal ini maka karyawan sangat sulit untuk melepaskan tanggung jawabnya dari pekerjaan yang diberikan.

Diluar dimensi-dimensi yang ada dan memberi pengaruh terhadap *employee engagement* faktor lainnya dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* seperti:

1. *Job Resourcess*

Job Resourcess ini merujuk pada aspek fisik maupun sosial. Faktor *job resourcess* ini harus mampu memberikan segala dampak yang meningkatkan

atau bahkan untuk mencapai tujuan dari kinerja. Biasanya *job resourcess* ini terdiri dari dukungan sosial, rekan sesama pekerja, ataupun dari atasan.

2. *Salience of Job*

Salience of job ini merujuk terhadap bagaimana pentingnya sebuah pekerjaan itu terhadap seorang karyawan. Biasanya *salience of job* ini terdiri dari *jobdesk* yang diberikan oleh atasan terhadap semua pegawai sesuai dengan kemampuan dan target dari perusahaan.

3. *Personal Resourcess*

Personal resourcess ini merujuk terhadap sikap *optimisme* karyawan karena mereka telah terikat kontrak terhadap sebuah perusahaan. *Personal resourcess* ini sangat membantu seorang karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan juga untuk meningkatkan kesuksesan dalam berkarir.

Dilihat dari dimensi-dimensi yang ada pada *employee engagement* dan faktor lain yang dapat mempengaruhi, maka didalam penelitian ini indikator yang akan digunakan yaitu dari dimensi *Vigor* (penuh semangat), dedikasi (*dedication*), dan *absorption* (penyerapan).

Beberapa penelitian dilakukan guna pengujian pengaruh *employee engagement* terhadap OCB. Penelitian Soepono, Desi Natalia Srimulyani, Veronika Agustini (2014) menunjukkan hasil penelitian *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Menurut Neli Febrida & Purwantoro (2016) menunjukkan hasil penelitian *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian terdahulu memperlihatkan *employee engagement* memberikan pengaruh signifikan terhadap OCB.

H₁: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2.3 *The Big Five Personality*

Feist dan Feist (2009) menyatakan *big five* ialah sebuah kepribadian dimana mampu memperkirakan serta mengungkapkan tingkah laku individu. Didalam dunia psikologi pendekatan seperti ini banyak dipraktikkan dalam melihat kepribadian dengan memanfaatkan analisis faktor. Terbagi menjadi lima trait seperti *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences*. Caprara dan Cervone (2000) menyatakan kepribadian *big five* ialah sebuah teori berisikan hubungan diantaraan kognisi, *affect*, serta tindakan. Teori kepribadian dapat berlandaskan dari *big five*. Baron dan Byrne (2005) mengungkapkan lima besar dimensi kepribadian yang dibagi beberapa aspek seperti *conscientiousness*, *openness*, *extraversion*, *agreeableness*, serta *neuroticism*.

Berdasarkan beberapa definisi diperoleh kesimpulan bahwa *The Big Five Personality* atau lebih dikenal dengan kepribadian dengan model lima besar merujuk terhadap terdapatnya lima ciri kepribadian utama didalam seseorang dalam bersikap yang digunakan dalam penelitian pendekatan terhadap SDM.

Berikut terkait lima indikator dalam *The Big Five Personality* yaitu:

- a. *Openness* (Keterbukaan), ditandai dari seorang karyawan mampu menempatkan dirinya terhadap lingkungan atau situasi bahkan ide-ide baru yang ada diperusahaan.
- b. *Conscientiousness* (Kehati-hatian) ditandai dari seorang karyawan harus mampu mengontrol dan mampu fokus pada target yang diterapkan dari perusahaan.

- c. *Extraversion* (Dominan-patuh) ditandai dengan seorang karyawan dapat menyesuaikan dan harus mampu berinteraksi terhadap karyawan lainnya.
- d. *Aggreableness* (Kooperatif) merupakan faktor dimana seorang karyawan harus memiliki kepercayaan yang penuh dari karyawan lain ataupun dari atasannya.
- e. *Neuroticism* (Emosional) merupakan indikator dimana seorang karyawan memiliki gambaran seseorang yang mudah mengalami kecemasan.

Dilihat berdasarkan uraian yang telah disampaikan, indikator didalam penelitian ini berupa *Oppenes* (keterbukaan), *Conscientiousness* (Kehati-hatian), *extraversion* (dominan-patuh), *aggreableness* (kooperatif), dan *Neuroticism* (emosional).

Dalam upaya pengujian pengaruh *the big five personality* terhadap OCB dan kinerja telah dilaksanakan beberapa penelitian, seperti Ingarianti (2014); Kappagoda (2013); dan Fitriyani (2013) menyatakan *the big five personality* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Menurut Dyahrini (2008) dan Indarti, *et al.* (2014) menyatakan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan yang telah dilaksanakan mengemukakan jika kepribadian memberi pengaruh signifikan terhadap OCB ataupun kinerja karyawan.

H₂: *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2.4 Kinerja SDM

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja ialah pencapaian kerja karyawan berupa kualitas serta kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja

termasuk kedalam perkiraan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas didalam struktur pencapaian Visi, Misi, Tujuan, serta Sasaran organisasi tersebut (Veronica & Koto, 2020). Sedangkan menurut Kurniawan (2019) Kinerja dapat diartikan antaranya sebagai berikut:

- a. Pencapaian prestasi seseorang berkaitan beban kerja telah diberikan.
- b. Hasil dari sebuah pekerjaan, proses pengelolaan organisasi yang menyeluruh dan hasilnya dapat dibuktikan dengan nyata serta dapat diperhitungkan (dilakukan dengan perbandingan berdasarkan standar perusahaan).
- c. Perbuatan, Implementasi pekerjaan, performa kerja dan pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu.

Jadi jika disimpulkan Kinerja SDM adalah suatu proses manajemen dan hasil kerja dari seorang individu atau kelompok yang dilakukan dengan tujuan mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

McClelland dalam Brantas, (2009) menyatakan terkait tiga energi yang mampu memberi dorongan terhadap tingginya kinerja karyawan yakni berupa:

- Motif ialah sebuah pemicu yang dapat menumbuhkan rasa keinginan (*want*) serta daya yang menggerakkan keinginan individu untuk kerja. Pada tiap motif memiliki tujuan yang berda-beda dalam mencapainya.
- Harapan (*expectancy*) ialah sebuah kesempatan yang dimiliki guna mencapai tujuannya. Harapan merupakan tolak ukur dalam meyakini jika usaha yang telah dilakukan akan memberi hasil dalam menyelesaikan tugas. Harapan dapat dikatakan sebagai kemungkinan (*probability*) bagi

karyawan dalam memperkirakan pencapaian prestasinya berdasarkan hasil usaha (Davis dan Newstroom dalam Makmur, 2008).

- Insentif (*incentive*) dapat digunakan sebagai motivasi para karyawan yang berupa bonus agar meningkatkan prestasinya. Dengan begitu semangat kerja karyawan semakin tinggi, karena secara umum manusia merasa senang ketika memperoleh hal baik (Ndarda dalam Makmur, 2008).

Gibson dalam Dyahrini (2008) mengemukakan tiga kelompok variabel dapat memberi pengaruh terhadap kinerja, yakni:

- 1) Variabel individu, berupa *skill* serta *ability* (fisik dan mental); *background* (keluarga, tingkat sosial, serta *experience*); dan demografis (usia, etnik, *gender*, dan asal keturunan).
- 2) Variabel organisasi, berupa sumber daya, cara memimpin, kompensasi, penstrukturan, dan rancangan kerja.
- 3) Variabel psikologis, berupa sudut pandang, perilaku, karakter, pelatihan, pencapaian kerja, dan motivasi.

Hasibuan dalam Gunawan, et al. (2013) mengemukakan ada enam faktor dalam menilai kinerja pegawai, berupa:

- 1) Prestasi – pemberian nilai terhadap hasil kinerja pegawai yang dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
- 2) Kedisiplinan – pemberian nilai terhadap kepatuhan pegawai yang mengikuti tetapan aturan serta melaksanakan pekerjaannya berdasarkan arahan.
- 3) Kreativitas – pemberian nilai terhadap keahlian pegawai berdasarkan pengembangan ide dalam menangani tugasnya.

- 4) Kerjasama – pemberian nilai terhadap ketersediaan pegawai dalam melaksanakan kerja sama dengan pegawai lainnya, secara horizontal (diantara pimpinan ataupun bawahan) dan vertikal (diantara para pegawai).
- 5) Kecakapan – pemberian nilai terhadap kapabilitas pegawai dalam menggabungkan serta selaras dari berbagai macam unsur yang ada ketika penyusunan kebijaksanaan dan disaat pengelolaan, serta kecakapan pegawai dalam pengambilan keputusan yang tetap berada dalam batas kuasanya.
- 6) Tanggung jawab– pemberian nilai terhadap ketersediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijaksanaannya, pekerjaan beserta hasilnya, fasilitas yang dipergunakan, dan perbuatan ketika bekerja.

Kinerja SDM yang umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen berupa:

- 1) Kuantitas ialah total perolehan yang didapatkan dapat dinyatakan dengan satuan unit, total siklus aktivitas terselesaikan oleh pegawai, serta jumlah yang dihasilkannya.
- 2) Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi pekerja akan hasil kualitas pekerjaannya dan hasil sempurna atas keterampilan dan kapabilitas pegawai.
- 3) Ketepatan waktu dilihat berdasarkan pandangan pegawai akan penyelesaian tugasnya dari awal hingga selesai.
- 4) Kemampuan bekerjasama ialah sebuah kebolehan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan karyawan lainnya guna penyelesaian tugas

dan pekerjaannya, dimana telah ditentukan agar lebih efisien dan efektif dalam menilai kinerja karyawan.

Dari banyaknya indikator penilaian yang ada untuk menilai suatu kinerja dari SDM yang ada. Dalam penelitian ini digunakan indikator berupa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama dari setiap SDM.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan guna menguji pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM, seperti Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) menunjukkan *Employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Allameh *et.al* (2014) memperlihatkan *employee engagement* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu memperlihatkan *employee engagement* memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Beberapa penelitian terdahulu yang melakukan uji akan pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM. Penelitian Soepono *et.al* (2015) menunjukkan *The Big Five Personality* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Dyahrini (2008) dan Indarti, *et al.* (2014) menyatakan jika kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulunya kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB ataupun kinerja pekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang melaksanakan uji pengaruh OCB terhadap kinerja SDM. Menurut Ida Bagus Putu Aditya (2016) menunjukkan OCB memberi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Unsul abrab dan Isyanto (2019) menunjukkan OCB mempunyai pengaruh signifikan terhadap

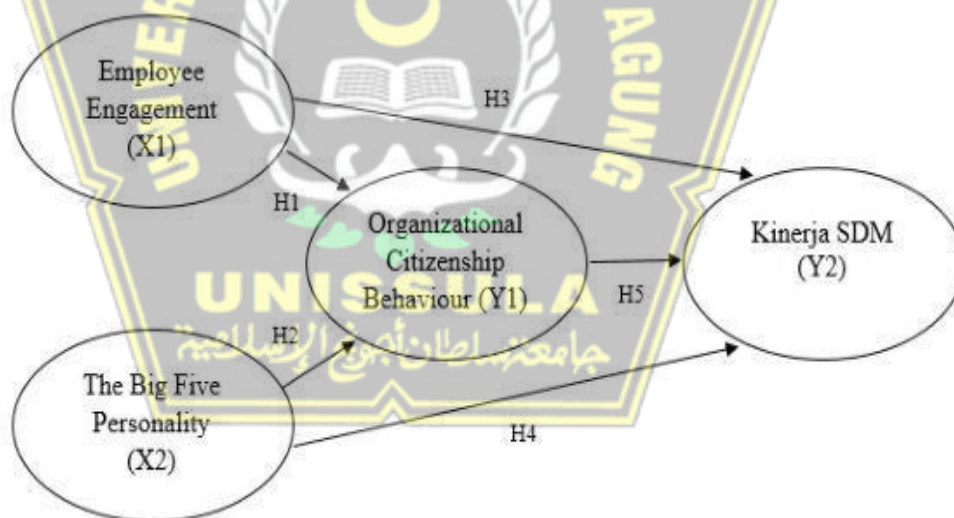
Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu memperlihatkan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

H₃: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

H₄: *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

H₅: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan pengembangan hipotesis, maka model empirik didalam penelitian ini dirumuskan menjadi:



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

Dalam gambar 2.1 terkait kerangka teoritis penelitian yang dilaksanakan terdapat empat variabel uji yakni; *Employee Engagement* dan *The Big Five Personality* merupakan variabel independen, *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan variabel mediasi (*intervening*), dan Kinerja SDM sebagai variabel

dependen. Penelitian ini akan menguji apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, *The Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, dan OCB sebagai pemediasi dari pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM, serta OCB yang dijadikan mediasi dari pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan termasuk jenis *explanatory research*, yakni hasil yang diperoleh akan menelaah sebuah hubungan diantara variabel X dan Y. Menurut Sugiyono (2017) *explanatory research* ialah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk menerangkan kedudukan variabel penelitian beserta pengaruh diantara suatu variabel dan variabel lain.

Penelitian dilakukan guna melakukan uji terkait apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM, *The Big Five Personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pemediasi dari pengaruh *Employee Engagement* terhadap SDM, serta *Organizational Citizenship Behaviour* menjadi pemediasi dari pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2017), menyatakan bahwa populasi yakni seluruh kelompok, individu, peristiwa, ataupun fenomena yang dapat dikaji peneliti. Populasi dalam penelitian ini diambil sesuai dengan jumlah karyawan Patra Semarang Hotel dan Convention yakni sebanyak 87 orang yang terdiri dari:

Tabel 3. 1 Jumlah Tenaga Kerja Tiap Dapertemen pada Patra Hotel dan Convention Semarang 2020

No.	Dapertemen	Tenaga Kerja	
		Operasional	Non-prasional
1.	Front Office Manajer		1
	• Receptionist	12	
	• Operator	6	
	• Cashier	6	
2.	• Security		8
	Restaurant Manajer		1
	• Cooker	8	
	• Waiter	10	
3.	Tata Graha Manajer		1
	• Room Boy	11	
	• Gardener		7
	• Engineering		6
	• Laundry	10	
	Jumlah	63	24
	Total	87	

Sumber: HRD Patra Semarang Hotel dan Convention

Pada tabel 3.1 menjelaskan uraian populasi pada penelitian yang dilakukan sesuai dengan posisi kerja dan jumlah sumber daya manusia sesuai dengan masing-masing dapertemen yang ada.

3.2.2 Sampel

Sampel memiliki pengertian sebagian populasi maupun kumpulan individu dipilih berdasarkan populasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2017). Jadi dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan pada penelitian merupakan sebagian dari jumlah karyawan Patra Semarang Hotel dan Convention.

Tekni sampling penelitian adalah purposive sampling, yakni pengumpulan sampel dengan menentukan beberapa kriteria ataupun pertimbangan khusus. Kriteria sampel pada penelitian ini ialah para pekerja yang telah bekerja minimal 6 bulan. Total 87 jumlah populasi yang ada sudah memenuhi kriteria dalam penentuan sampel ini, artinya semua jumlah populasi bisa dijadikan sampel penelitian.

Menurut Arikunto (2012) ketika total populasi kurang dari 100 individu, maka akan diambil seluruhnya untuk sampel. Ketika total populasi lebih dari 100 individu, maka pengambilan sampel sebesar 10-15% ataupun 20-25% saja. Pada penelitian yang dilakukan total populasi kurang dari 100 orang responden, sehingga sampel diambil keseluruhan 100%. Dari seluruh populasi yang digunakan tidak memerlukan penarikan sampel penelitian yang dijadikan unit observasi atau sering dikenal dengan sebutan teknik sensus.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan peneliti itu sendiri dalam upaya menjawab perumusan permasalahan penelitian (Danang Sunyoto, 2013). Menurut Sekaran & Bougie (2017) data primer ialah data rujukan informasi dimana peneliti memperolehnya dari sumber pertama.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data dimana sumbernya berdasarkan catatan perusahaan ataupun dokumen lain (Danang Sunyoto, 2013). Pendapat lain dari dari Sekaran & Bougie (2017) perolehan data yang didapat berasal dari sumber yang telah ada sebelumnya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data dikumpulkan menerapkan berbagai metode berupa:

3.4.1 Metode Pengumpulan Data Primer

3411 Wawancara

Wawancara merupakan sebuah komunikasi berupa tanya jawab yang terjadi dengan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan percakapan antara dua orang berupa tanya jawab yang saling menukar informasi serta ide dengan topik yang telah ditentukan. Wawancara dilakukan langsung kepada HRD perusahaan terkait, mengenai topik peneliti dan semua data yang dibutuhkan.

3412 Kuesioner

Kuesioner ialah suatu metode mengumpulkan data berupa penyebaran daftar pertanyaan yang sudah disusun, selanjutnya akan diberikan dan dijawab oleh responden. Tiap responden memberi pendapat melalui jawaban dari pertanyaan yang disediakan. Kuesioner menurut Ridhuan (2009) terbagi menjadi dua, yakni:

1. Angket/kuesioner terbuka, penyajian kuisisioner berbentuk sederhana dengan begitu responden dapat memberi jawaban berdasarkan keinginan dan keadaan masing-masing. Penggunaan angket terbuka digunakan ketika peneliti belum bisa membuat dugaan terkait berbagai kemungkinan jawaban dari responden.
2. Angket/kuesioner tertutup, penyajian kuisisioner diatur sedemikian rupa dengan begitu responden dapat memberi jawaban berdasarkan pilihan yang tersedia dimana telah disesuaikan berdasarkan karakteristiknya, pemberian jawaban dapat berupa tanda silang (x) maupun checklist (✓).

Guna memperoleh keakuratan data kuantitatif, maka tiap instrumen mempunyai ketetapan skala. Pada penelitian yang dilakukan pengukuran skalanya menerapkan Skala Likert, skor penentuan tiap jawabannya sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) memiliki score 5
- Setuju (S) memiliki score 4
- Cukup Setuju (CS) memiliki score 3
- Tidak Setuju (TS) memiliki score 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki score 1

Kuesioner dalam penelitian ini akan dibuat melalui media online dengan bantuan google form yang akan dikirim ke setiap karyawan hotel.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data Sekunder

3421 Dokumen Perusahaan

Metode pengumpulan data yang pertama adalah menggunakan dokumen pendukung yang diberikan perusahaan seperti jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjadi responden penelitian dan capaian kinerja dari hasil penilaian kerja yang dilakukan sebelumnya untuk mengetahui fenomena gap yang ada.

3422 Artikel Ilmiah

Metode pengumpulan data sekunder yang kedua adalah melalui artikel ilmiah terkait variabel penelitian *employee engagement*, *the big five personality*, kinerja SDM, dan *organizational citizenship behaviour*.

3423 Jurnal Penelitian

Metode ketiga yang dilakukan dalam proses pengumpulan data sekunder adalah melalui jurnal penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian dalam menemukan *research gap* dan menjadi bahan pendukung dalam proses penelitian.

3424 Buku Materi

Metode terakhir yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data sekunder adalah melalui buku-buku materi seperti manajemen sumber daya manusia dan laboratorium statistik.

3.5 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Defenisi Konsep	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Employee Engagement</i> (X1)	<i>Employee engagement</i> dapat diartikan sebagai keterikatan atau keterlibatan karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan dengan berupa tindakan, pikiran ataupun emosi untuk bersedia melakukan ataupun mencurahkan energinya guna mencapai tujuan dari perusahaan yang ditempati.	- Semangat dalam bekerja. - Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. - Sulit melepas diri dari pekerjaan.	Dengan Skala Likert : 1=Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS) 3 = Cukup Setuju (CS) 4 = Setuju (S) 5=Sangat Setuju (SS)
<i>The Big Five Personality</i> (X2)	<i>The Big Five Personality</i> atau yang lebih dikenal dengan kepribadian dengan model lima besar merujuk terhadap adanya lima ciri kepribadian	<i>Oppeness</i> (Keterbukaan) <i>Conscuentiousness</i> (Kehatian)	Dengan Skala Likert : 1=Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS)

	utama didalam setiap individu dalam bersikap yang digunakan dalam penelitian pendekatan terhadap SDM.	• <i>Extraversion</i> (Dominan-patuh) • <i>Aggreablenees</i> (Kooperatif) • <i>Neuroticism</i> (Emosional).	3 = Cukup Setuju (CS) 4 = Setuju (S) 5=Sangat Setuju (SS)
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y1)	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> merupakan bentuk dari sikap dan perilaku seorang karyawan yang mampu meningkatkan keefektivitasan dari sebuah peran organisasi dan memiliki sebuah penghargaan dari tempat dia bekerja, atau dengan kata lain bahwa OCB ialah suatu hal positif dan tiap pegawai diharuskan memilikinya dimanapun ia bekerja dan rela memberi kontribusi lebih ke	• <i>Alturism</i> (Peduli) • <i>Courtesy</i> (Kesopanan) • <i>Sportmanship</i> (Sifat Sportif) • <i>Civic Virtue</i> (Moral Kemasyarakatan).	Dengan Skala Likert : 1=Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS) 3 = Cukup Setuju (CS) 4 = Setuju (S) 5=Sangat Setuju (SS)

	pekerjaannya lebih dari target yang diberikan kepadanya.		
Kinerja SDM (Y2)	Kinerja SDM adalah suatu proses manajemen dan hasil kerja dari seorang individu atau kelompok yang dilakukan dengan tujuan mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.	• Kuantitas • Kualitas • Ketepatan Waktu • Kerjasama	Dengan Skala Likert : 1=Sangat tidak setuju (STS) 2 = Tidak setuju (TS) 3 = Cukup Setuju (CS) 4 = Setuju (S) 5=Sangat Setuju (SS)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan instrumen pengukuran ketika menghitung sebuah variabel (Sekaran & Bougie., 2017). Tes model pengukuran terbagi menjadi dua yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hair et al., 2017).

Validasi konvergen adalah validasi konstuk yang mengukur hubungan positif antara satu variabel dengan variabel lain. Peneliti melakukan tes ini dengan menggunakan *Path Analysis* yang diimplementasikan dengan aplikasi SPSS. Sedangkan validasi diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu variabel tidak terikat dengan variabel lainnya. Validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila *outer loading* pada konstruksi lebih tinggi daripada semua *cross loading* dengan konstruksi lain (Hair et al., 2017).

3612 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah pengukuran guna melihat apabila pengukuran yang dilakukan bebas dari kesalahan, dengan begitu hasilnya memiliki konsistensi dalam kondisi yang beda (Sekaran & Bougie, 2017).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan melihat kondisi data didalam penelitiannya, guna mendapat kesesuaian model analisis. Model analisis regresi yang dilakukan memerlukan syarat uji asumsi atas data yang digunakan, berupa:

3621 Uji Normalitas Data

Asumsi model regresi dapat berupa residual terdistribusi normal dengan konsekuensi residual model tidak berdistribusi normal, dapat dilakukan uji t guna melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependennya, ketika distribusi residual model tidak normal maka uji tidak dapat dilanjutkan.

Uji normalitas data pada penelitian menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria uji berupa:

- Apabila pvalue (Asymp.Sig.) > 0,05, maka variabel dapat dikatakan terdistribusi normal.

- Apabila pvalue (Asymp.Sig.) < 0,05, maka variabel dapat dikatakan tidak terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan melakukan uji terhadap model regresi apabila ditemukan hubungan antar variabel independennya (Ghozali, 2011). Ketika terdapat hubungan, maka dapat dikatakan ada problem multikolonieritas, dikarenakan tidak adanya hubungan antar variabel independennya menandakan model regresinya baik.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas ini guna melakukan uji model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Disaat varian residual antar pengamatan tersebut tetap dapat disebut homoskedastisitas, ketika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.6.3 Path Analysis

Path analysis atau analisis jalur dapat diartikan perluasan regresi linear berganda dalam menganalisis pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka pengujian terhadap pengaruh variabel intervening dilakukan dengan analisis jalur diantara variabel bebas dan terikatnya. Pada penelitian yang dilakukan *variable intervening* ialah *Organizational Citizenship Behaviour*.

Penggunaan *path analysis* bermaksud agar dapat melakukan uji terhadap pengaruh variabel *intervening* yakni variabel *mediating*, yang berfungsi memediasi hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikatnya, menggunakan persamaan regresi:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$

Keterangan :

Y_1 = *Organizational Citizenship Behaviour*

Y_2 = Kinerja SDM

X_1 = *Employee Engagement*

X_2 = *The Big Five Personality*

b_1, b_2, b_3 = Koefesien regresi

3.6.4 Uji Hipotesis

Guna mengetahui hipotesis yang telah dirumuskan mendapatkan hasil diterima atau ditolak yakni melalui uji hipotesis. Pada penelitian yang dilaksanakan pengujian hipotesis diterapkan disetiap variabelnya dengan bantuan aplikasi SPSS.

Uji hipotesis ini memiliki kriteria yakni pada tingkat signifikan 5% atau 0,05. Ketika hasil uji nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya apabila hasil uji signifikan lebih dari 5% atau 0,05 maka hipotesisnya ditolak.

3.6.5 Uji Koefesien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefesien determinasi berupa data yang digunakan agar mengetahui besaran prosentase dari pengaruh langsung variabel bebas dimana hubungan yang dihasilkan mendekati variabel terikat, sehingga kebenaran model yang digunakan valid. Hasil dari koefisien determinasi (r^2) dapat digunakan dalam pengukuran besar kecilnya hubungan antara variabel X terhadap Y_1 kemudian X dan Y_1 terhadap Y_2 .

Rumus koefisien determinasi yang digunakan yakni:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefesien determinasi

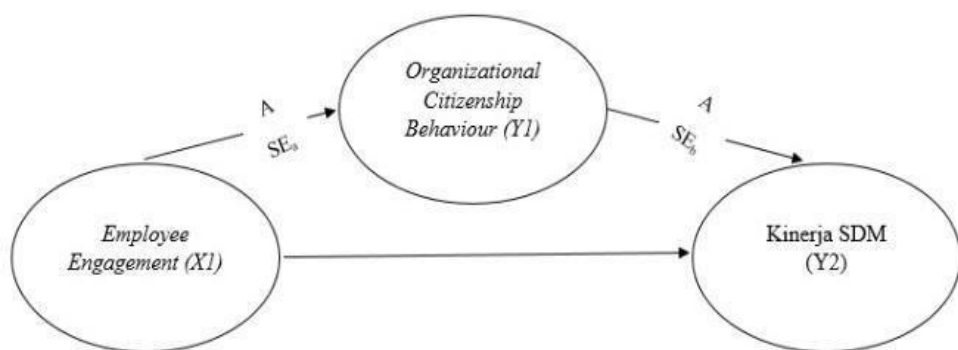
rx^2 = kuadrat dari koefesien jalur pada setiap diagram jalur

Selain itu, analisis koefesien determinasi juga memiliki kriteria sebagai berikut :

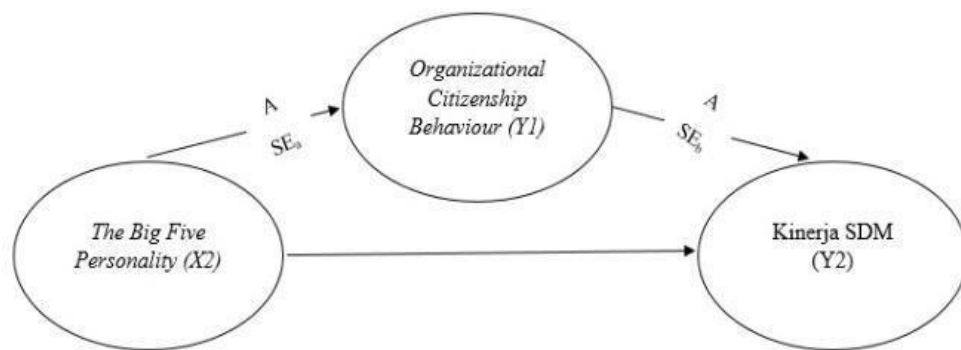
- 1) Apabila Kd mendekati 0 (nol), maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Apabila Kd mendekati 1 (satu), maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

3.6.6 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilaksanakan menggunakan prosedur uji sobel (*sobel test*), yakni pengujian terhadap kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). Didalam penelitian yang dilakukan berupa pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM melalui OCB dan pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM melalui OCB. Memiliki signifikansi 5% atau 0,05 dan t hitung sebesar 1,987.



Gambar 3.1 Uji Sobel Variabel X1 terhadap Y2 melalui Y1



Gambar 3. 2 Uji Sobel Variabel X2 terhadap Y2 melalui Y1

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Z^2 = \frac{a^2 b^2}{\sqrt{(SE_a^2 + SE_b^2) + (SE_a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = koefesien regresi variabel *independent* terhadap variabel mediasi

b = koefesien regresi variabel mediasi terhadap variabel *dependent*

SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

SE_b = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel Patra Semarang dan Convention merupakan perusahaan bidang jasa, namun sebelumnya memiliki nama Hotel Motel Patra Jasa Semarang yang secara resmi berdiri pada 1974. Bangunan yang berada pada bidang tanah seluar 10,5 hektar ini sangat cocok dijadikan area singgah para pebisnis ataupun pelancong. Hotel ini dibangun dengan jumlah 72 kamar pada mulanya mengalami beberapa kali krisis kamar akibat banyaknya konsumen yang berminat untuk menginap, hingga pada 1985 dilakukan pembangunan gedung tambahan sebanyak 75 kamar lagi.

Pada proses pembangunannya yang memakan waktu selama kurang lebih 2 tahun, membuat bangunan berlantai lima dengan 75 kamar ini baru diresmikan pada 1987. Seiring berjalannya waktu, pihak manajemen memutuskan untuk menggunakan satu kamar *deluxe* sebagai ruang spa pada tahun 1999 sehingga menyisakan 146 kamar lainnya. Hotel Patra Semarang juga merupakan hotel berbintang empat dengan tarif yang terjangkau dan pelayanan yang sangat baik. Selalu memberikan pelayanan yang prima dan memuaskan kepada setiap konsumennya, membuat Hotel berbintang empat ini masuk kedalam top 3 pada kolom pencarian versi agoda selama dua tahun terakhir.

4.2 Analisis Karakteristik Responden

Analisis deskriptif bertujuan agar memperoleh informasi berupa karakteristik dan tanggapan yang diberikan responden dari sejumlah pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden pada penelitian yang dilakukan merupakan seluruh

pegawai Patra Hotel Semarang. Kuesioner disebar melalui online google form dengan teknik survei. Gambaran terkait karakteristik responden didapatkan berdasarkan data diri yang berada di bagian pertama kuesioner berupa nama, umur, *gender*, dan posisi kerja diuraikan didalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Respon Rate Secara Keseluruhan

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang tidak sesuai	2
Kuesioner yang sesuai	85
Kuesioner keseluruhan	87

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.1 menjelaskan terkait sebaran kuesioner yang telah disebar. Dari 87 responden terdapat 2 (2,29%) kuesioner tidak memenuhi kelengkapan sehingga pengolahan data tidak dilakukan. Disamping itu, 85 (97,71%) kuesioner lainnya telah diisi oleh responden secara penuh dan sesuai sehingga dapat diolah lebih lanjut.

4.2.1 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-20	2	2,35
21-25	41	48,24
26-30	23	27,06
30>	19	22,35
Jumlah Total	85	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.2 menggambarkan umur pegawai didominasi pada usia produktif yaitu 21-25 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang (48,24%), diikuti

oleh pegawai berusia 26-30 tahun berjumlah 23 orang (27,06%) dijumlah terbanyak kedua, kemudian ada sebanyak 19 karyawan dengan usia >30 (22,35%) dan terakhir karyawan dengan rentan usia 17-20 sebanyak 2 orang (2,35%). Hal ini menunjukkan bahwa industri perhotelan menjadi salah satu favorit bagi pencari kerja, karena memiliki siklus yang dinamis dan cenderung fleksibel.

4.2.2 Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	47	55,29
Perempuan	38	44,71
Jumlah Total	85	100

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.3 dapat terlihat responden karyawan Patra Hotel meliputi 47 (55,29%) berjenis kelamin laki-laki dan 38 karyawan (44,71%) perempuan. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan perusahaan terhadap karyawan pada posisi kerja yang didominasi laki-laki seperti *security* dan *teknisi (engineering)*.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan dari 85 responden terkait pendapat yang diberikan terhadap peran dari *employee engagement* dan *the big five personality* terhadap Kinerja SDM dimana OCB sebagai interveningnya, maka peneliti akan menguraikan rincian jawaban responden dengan mengelompokkannya didalam satu kategori skor berdasarkan rentang skala, dimana dibuat seperti:

$$\frac{\text{Jumlah Jawaban Responden} - \text{Skor Minimum}}{\text{Rentang Skor}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Interval kelas didapat sebesar 0,8 sehingga mean jawaban responden

didapatkan berupa:

Tabel 4.4 Kategori Nilai Mean Jawaban Responden

<i>Mean</i>	Kategori
1 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Ghozali, 2014:38

Mengacu dari nilai kategori pada Tabel 4.4 maka dilakukan penghitungan nilai mean setiap variabelnya serta hasil yang diperoleh disesuaikan dengan kategori tersebut. Lalu diselaraskan dengan tabel distribusi nilai rata-rata dari skor tiap jawaban responden, dimana variabel konfliknya yakni:

4.3.1 Employee Engagement (X1)

Variabel *employee engagement* diukur dengan 3 item pertanyaan kuesioner tertutup sesuai dengan indikator yang digunakan yaitu semangat dalam bekerja (*vigor*), rasa tanggung jawab akan pekerjaan (*dedication*), serta rasa sulit melepas dirinya terhadap pekerjaannya (*absorption*). Berikut deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Employee Engagement

[illegible]

1	<i>Vigor</i> (Semangat dalam bekerja)	0	0	3	6	4	12	41	164	37	185	4,32
2	<i>Dedication</i> (Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan)	0	0	1	2	4	12	28	112	52	260	4,54
3	<i>Absorption</i> (Sulit melepas diri dari pekerjaan)	0	0	1	2	11	33	32	128	41	205	4,33
Mean Variabel Employee Engagement												4,40

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Pada tabel 4.5 diperoleh nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,40 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *employee engagement*. Berkaitan dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa sikap *employee engagement* pada karyawan Patra Hotel Semarang sudah dapat dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 3 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator *Dedication* (Rasa tanggung jawab atas pekerjaannya) dengan nilai rata-rata 4,54 tingginya nilai rata-rata memperlihatkan apabila sebagian besar responden memiliki sikap yang positif dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki. Nilai paling rendah diperoleh indikator *Vigor* (semangat kerja) dengan jumlah 4,32 termasuk kedalam kondisi sangat tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semangat dalam bekerja dari karyawan Patra Hotel Semarang masih sangat tinggi.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaian dari masing-masing indikator (Semangat dalam bekerja = 3 responden, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan = 1 responden, dan sulit

melepas diri dari pekerjaan = 1 responden). Hal ini menunjukkan masih perlunya perhatian perusahaan terhadap beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator tersebut dalam upaya meningkatkan sikap *employee* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

4.3.2 The Big Five Personality (X2)

Variabel *The Big Five Personality* diukur berdasarkan 5 item pertanyaan kuesioner tertutup sesuai dengan indikator yang digunakan yaitu *Oppenes* (keterbukaan), *Conscientiousness* (kehati-hatian), *Extraversion* (dominan-patuh), *Aggreablenees* (kooperatif) dan *Neuroticism* (Emosional). Berikut deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel The Big Five Personality

No	Indikator	Kriteria Penilaian										Mean
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Oppenes (Keterbukaan)	0	0	1	2	15	45	37	148	32	160	4,18
2	Conscuentiousness (Kehati-hatian)	0	0	1	2	2	6	35	140	47	235	4,51
3	Extraversion (Dominan-patuh)	1	1	2	4	6	18	34	136	42	210	4,34
4	Aggreablenees (Kooperatif)	0	0	1	2	2	6	30	120	52	260	4,56
5	Neuroticism (Emosional)	0	0	0	0	24	72	30	120	31	155	4,08
Mean Variabel The Big Five Personality												4,33

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Dari tabel 4.6 mendapat nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *the big five personality*. Berkaitan dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa sikap perilaku dan kepribadian pada karyawan Patra Hotel Semarang sudah memenuhi standar perilaku yang dapat dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 5 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator *Aggreablenees* (Kooperatif) dengan nilai rata-ratanya 4,56 yang mana tergolong tinggi, sehingga menunjukkan sebagian besar responden mempunyai sikap kooperatif dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya baik terhadap diri sendiri maupun kooperatif terhadap lingkungannya. Nilai paling rendah diperoleh dari indikator *Neuroticism* (Emosional) dimana nilai rata-ratanya 4,08 termasuk kedalam kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kemampuan pengendalian emosi yang baik dan diarahkan pada hal-hal yang tepat dalam bekerja dari karyawan Patra Hotel Semarang terkategori tinggi.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaian dari masing-masing indikator (Keterbukaan = 1 responden, Kehati-hatian = 1 responden, Kepatuhan = 3 responden, dan Kooperatif = 1 responden). Hal ini menunjukkan masih perlunya perhatian perusahaan terhadap beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator tersebut dalam upaya memperbaiki capaian penilaian indikator kepribadian yang baik.

4.3.3 Organizational Citizenship Behaviour (Y1)

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* diukur dengan 4 item pertanyaan dari kuesioner tertutup sesuai dengan indikator yang digunakan yaitu *Alturism* (peduli), *Courtesy* (kesopanan), *Sportmanship* (sifat sportif), *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan). Berikut deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour

No	Indikator	Kriteria Penilaian										Mean
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Alturism (Peduli)	3	3	2	4	22	66	29	116	29	145	3,93
2	Courtesy (Kesopanan)	0	0	0	0	11	33	21	84	53	265	4,49
3	Sportmanship (Sikap sportif)	0	0	1	2	6	18	28	112	50	250	4,49
4	Civic Virtue (Moral kemasyarakatan)	0	0	1	2	9	27	28	112	47	235	4,42
Mean Variabel Organizational Citizenship Behaviour												4,20

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Dari tabel 4.7 diperoleh nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,20 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel *organizational citizenship behaviour*. Berkaitan hal tersebut, diperoleh kesimpulan berupa perilaku sukarela dalam mengerjakan tugas melebihi tanggung jawab pada karyawan Patra Hotel Semarang sudah memenuhi standar perilaku yang dapat dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan reponden atas 4 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban yaitu pada indikator *Courtesy* (Kesopanan) dan *Sportmanship* (Sikap sportif) dengan nilai rata-rata 4,49 tingginya nilai rata-rata memperlihatkan sebagian besar responden memiliki sikap sopan dan sportif dalam berkolaborasi yang sangat tinggi. Nilai terendah dipeoleh indikator *Alturism* (Peduli) dimana nilai rata-rata sebesar 3,93 termasuk pada kondisi tinggi. Nilai tersebut menunjukan tingkat kepedulian antar sesama pada karyawan Patra Hotel Semarang terkategori tinggi.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaian dari masing-masing indikator (Kepedulian = 1 responden, Sikap sportif = 1 responden, dan Moral Kemasyarakatan = 1 responden). Didapati tiga responden yang berpendapat sangat tidak setuju terhadap indikator *Alturism* atau kepedulian. Hal ini menunjukan masih perlunya perhatian perusahaan terhadap beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator tersebut dalam upaya meningkatkan sikap sukarela atau budaya OCB didalam perusahaan.

4.3.4 Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Variabel Kinerja SDM diukur dengan 4 item pertanyaan dari kuesioner tertutup memiliki kesesuaian dengan indikatornya yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama. Berikut deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja SDM

No	Indikator	Kriteria Penilaian										Mean
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Kuantitas	0	0	1	2	3	9	38	152	43	215	4,45
2	Kualitas	0	0	2	4	7	21	49	196	27	135	4,19
3	Ketepatan waktu	0	0	2	4	14	0	44	176	25	125	4,08
4	Kemampuan kerjasama	0	0	1	2	8	24	36	144	40	200	4,35
Mean Variabel Kinerja SDM												4,27

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.8 diperoleh nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,27 dapat diartikan responden memberikan penilaian yang sangat tinggi atas variabel Kinerja SDM. Berkaitan dengan hal ini dapat disimpulkan karyawan Patra Hotel Semarang memiliki tingkat kemampuan kinerja yang dapat dikategorikan sangat tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden atas 4 item pertanyaan menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi skor jawaban terdapat di indikator Kuantitas yang didapatkan sebesar 4,45 tingginya nilai tersebut memperlihatkan banyak responden melakukan tugas mereka berdasarkan target dari pihak perusahaan. Nilai terendah diperoleh indikator Ketepatan waktu nilai rata-ratanya sebesar 4,08 termasuk kedalam kategori tinggi. Dari nilai tersebut menunjukkan tingkat ketepatan waktu atau *ontime* karyawan Patra Hotel Semarang dalam bekerja terkategori tinggi.

Disamping itu masih terdapat beberapa responden yang berpendapat tidak setuju terkait penilaian dari masing-masing indikator (Kuantitas = 1 responden, Kualitas = 2 responden, Ketepatan waktu = 2 responden dan Kerjasama = 1 responden). Hal ini menunjukkan masih perlunya perhatian perusahaan terhadap

beberapa responden yang masih memiliki penilaian kerja yang rendah terhadap masing-masing indikator tersebut dalam upaya meningkatkan hasil kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

4.4 Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 melalui analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, *path analysis*, uji hipotesisi, uji koefisien determinasi, dan uji sobel. Dengan penjelesan hasil sebagai berikut:

4.4.1 Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menentukan penomoran pada item valid dan gugur berdasarkan tabel *r product moment*. Kriterianya saat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (taraf signifikan 5%), sehingga item kuesioner dinyatakan valid. Saat $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (taraf signifikan 5%), sehingga item kuesioner dinyatakan tidak valid. Karena didalam penelitian memiliki 85 tanggapan responden yang sesuai dengan kriteria, maka dengan $r_{\text{tabel}} 5\%$ atau 0,05 standar signifikan yang digunakan sebesar 0,2748.

Tabel 4.9 Uji Validitas

Variabel	Indikator	rHitung	RTabel	Keterangan
Employee Engagement	• <i>Vigor</i> (Semangat)	0,798	0,2478	Valid
	• <i>Dedication</i> (Tanggung Jawab)	0,578	0,2478	Valid
	• <i>Absorption</i> (Sulit Melepas Diri)	0,700	0,2478	Valid

The Big Five Personality	• <i>Oppenes</i> (keterbukaan)	0,704	0,2478	Valid
	• <i>Conscientiousness</i> (Kehati-hatian)	0,676	0,2478	Valid
	• <i>Extraversion</i> (dominan-patuh)	0,779	0,2478	Valid
	• <i>Aggreableness</i> (kooperatif)	0,755	0,2478	Valid
	• <i>Neuroticism</i> (emosional)	0,601	0,2478	Valid
Organizational Citizenship Behaviour	• <i>Alturism</i> (Peduli)	0,750	0,2478	Valid
	• <i>Courtesy</i> (Kesopanan)	0,673	0,2478	Valid
	• <i>Sportmanship</i> (Sifat Sportif)	0,754	0,2478	Valid
	• <i>Civic Virtue</i> (Moral Kemasyarakatan)	0,655	0,2478	Valid
Kinerja SDM	• Kuantitas	0,610	0,2478	Valid
	• Kualitas	0,588	0,2478	Valid
	• Ketepatan Waktu	0,574	0,2478	Valid
	• Kerjasama	0,642	0,2478	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2021

Berdasarkan perhitungan data melalui proses olah data dengan uji validitas disajikan di tabel 4.9 diperlihatkan item pada penelitian ditunjukkan oleh kolom r Hitung melebihi standar signifikan r Tabel sebesar 0,2478 maka dikatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas memiliki tujuan agar mendapat informasi mengenai konsistensi kuesioner ketika dilaksanakan pengukuran berulang-ulang. Kuesioner dikatakan reliable jika cronbach alpha $> 0,60$ (Wiratna, 2014).

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Employee engagement</i>	0,712	Reliabel
2	<i>The Big Five Personality</i>	0,734	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,656	Reliabel
4	Kinerja SDM	0,723	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel 4.10 memperlihatkan seluruh nilai *cronbach alpha* pada variabel *employee engagement*, *the big five personality*, *organizational citizenship behaviour* dan Kinerja SDM $> 0,60$. Dengan begitu semua item pertanyaan didalam penelitian memiliki ketepatan baik ketika dijadikan alat ukur.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi memiliki tujuan memperoleh informasi kondisi data didalam penelitian.

4.4.6.1 Uji Normalitas Data

Didalam penelitian ini akan menerapkan uji normalitas yakni melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila *pvalue* (Asymp.Sig.) $> 0,05$, maka variabel dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

No	Persamaan	Signifikan	Keterangan
1	Model 1	0,200	Berdistribusi Normal
2	Model 2	0,152	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.11 pada model 1 (*employee engagement* dan *the big five personality* terhadap Kinerja SDM) menunjukkan hasil pvalue (Asymp.Sig) sebesar $0,200 > 0,05$ dan pada model 2 (*employee engagement*, *the big five personality* dan OCB terhadap Kinerja SDM) menunjukkan hasil pvalue (Asymp.Sig) sebesar $0,152 > 0,05$. Maka didapatkan kesimpulan variabel terdistribusi normal.

4.4.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan guna pengujian terhadap model regresi akan terdapatnya hubungan antara *variable* bebas (Ghozali, 2011). Jika VIF (*variance inflation factor*) < 10 dan *tolerance value* $> 0,1$ dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Employee Engagement</i>	.626	1,598
<i>The Big Five Personality</i>	.626	1,598

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dilihat pada tabel 4.12 nilai VIF (*variance inflation factor*) variabel X1 (*employee engagement*) dan X2 (*The Big Five personality*) sebesar $1,598 < 10$ dan nilai *tolerance value* sebesar $0,626 > 0,1$ dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

4.4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

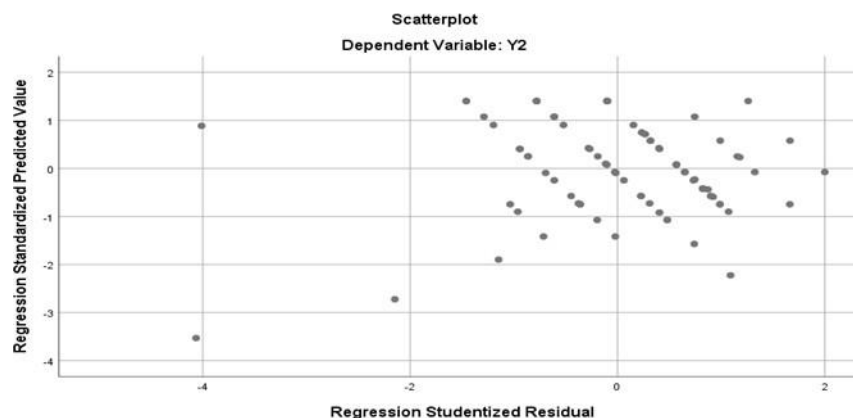
Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan guna uji terhadap model regresi dengan melihat terjadinya ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Signifikan	Keterangan
Model Regresi 1			
Abs Residual 1	Employee Engagement	0,580	Bebas Heteroskedastisitas
	The Big Five Personality	0,174	Bebas Heteroskedastisitas
Model Regresi 2			
Abs Residual 2	Employee Engagement	0,901	Bebas Heteroskedastisitas
	The Big Five Personality	0,696	Bebas Heteroskedastisitas
	Organizational Citizenship Behaviour	0,058	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Dari tabel 4.13 menunjukkan hasil uji dari seluruh variable mempunyai nilai sigfinikansi $>0,05$. Dikatakan model didalam penelitian yang digunakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas serta dapat lanjut uji selanjutnya.



Gambar 4.1 Pola Heteroskedastisitas

Selain itu, ketika titik tersebar diatas atau dibawah 0 (nol) serta memiliki pola tertentu dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika dilihat pada gambar 4.1 diperoleh kesimpulan model regresi pada penelitian terjadi ketidaksamaan varian residual.

4.4.3 Path Analysis

Path analysis adalah bentuk perluasan regresi linier berganda yang menganalisis pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen, sehingga digunakan *path analysis* guna melakukan uji pengaruh variabel intervening yakni variabel diantara variabel bebas dan terikat. Pada penelitian yang dilakukan variabel intervening adalah *Organizational Citizenship Behaviour*.

Tabel 4.14 Path Analysis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	Model 1				
	X1	.466	.129	.373	.001
	X2	.404	.110	.378	.000

2	Model 2				
	X1	-.079	.142	-.070	.581
	X2	.257	.122	.267	.038
	Y1	.358	.113	.396	.002

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan regresi linear berganda Model 1 dinyatakan dalam *Standardized Coefficients*, sehingga persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y1 = b1X_1 + b2X_2$$

$$Y1 = 0,373X_1 + 0,378X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *employee engagement* dan *the big five personality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki sikap *employee* atau keterikan yang baik dan capaian nilai indikator kepribadian *the big five personality* yang tinggi maka akan berpengaruh positif atau mendukung terciptanya budaya semangat kerja sukarela melebihi target pencapaian atau *organizational citizenship behaviour*.

Selanjutnya, hasil persamaan regresi linear berganda tabel 4.14 Model 2 dinyatakan dalam *Standardized Coefficients*, didapat persamaan regresi yakni:

$$Y2 = b1X_1 + b2X_2 + b3Y_1$$

$$Y2 = -0,070X_1 + 0,267X_2 + 0,396Y_1$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh kesimpulan pengaruh *employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja SDM. Sedangkan *the big five personality* dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Maka dapat diartikan bahwa apabila karyawan memiliki sikap *employee* atau keterikan yang tinggi pada perusahaan maka akan mengurangi kinerja yang dihasilkan atau berpengaruh negatif. Sedangkan apabila capaian nilai indikator kepribadian *the big five personality* tinggi dan budaya sikap sukarela dalam bekerja dengan pencapaian melebihi target tinggi maka meningkatkan hasil kinerja yang diberikan atau memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja SDM.

4.4.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis didalam penelitian yang dilaksanakan menggunakan aplikasi *software* IBM SPSS 25. Berikut uraian hasil uji hipotesis yang dilakukan:

Berdasarkan tabel 4.14 model 1 pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* didapat nilai positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari *Standardized Coefficients* yaitu 0,373 dengan nilai signifikan variabel *employee engagement* $0,001 < 0,05$. Maka H1 (*employee engagement* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavoiur*) diterima.

Berdasarkan tabel 4.14 model 1 pengaruh *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* didapat nilai positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari *Standardized Coefficients* yaitu 0,378 dan nilai signifikan dari variabel *the big five personality* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H2 (*the big five*

personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavoiur*) diterima.

Berdasarkan tabel 4.14 model 2 pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM didapat nilai negatif dan tidak signifikan. Negatif dapat dilihat dari *Standardized Coefficients* yaitu -0,070 dan nilai signifikan dari variabel *employee engagement* $0,581 > 0,05$. Maka H3 (*employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM) ditolak.

Ditunjukkan tabel 4.14 model 2 pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM didapat nilai positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari *Standardizer Coefficients* yaitu 0,267 dan nilai signifikan dari *the big five personality* sebesar $0,038 < 0,05$. Maka H4 (*the big five personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM) diterima.

Ditunjukkan tabel 4.14 model 2 pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap Kinerja SDM didapat nilai positif dan signifikan. Positif dapat dilihat dari *Standardized Coeffecients* yaitu 0,396 dan nilai signifikan dari *organizational citizenship behaviour* sebesar $0,002 < 0,05$. Maka H5 (*organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM) diterima.

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 15 Hubungan Variabel X1 dan X2 terhadap Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.443	1.373

Sumber : Hasil Olah Data 2021

Diketahui pada tabel 4.20 nilai adjusted R^2 sebesar 0,443 maka bisa disimpulkan bahwa besaran hubungan variabel *employee engagement* dan *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 43,3% atau lebih mendekati 0 yang berarti pengaruh antar variabel lemah.

Tabel 4.16 Hubungan X1, X2 dan Y1 terhadap Y2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.305	.280	1.409

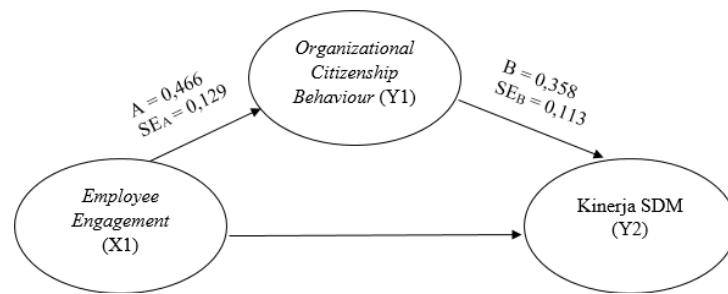
Sumber : Hasil Olah Data 2021

Diketahui tabel 4.21 nilai adjusted R^2 sebesar 0,280 maka diambil kesimpulan besaran hubungan variabel *employee engagement*, *the big five personality* dan *organizational citizenship behaviour* terhadap Kinerja SDM sebesar 28,0% atau lebih mendekati 0 yang berarti pengaruh antar variabel lemah.

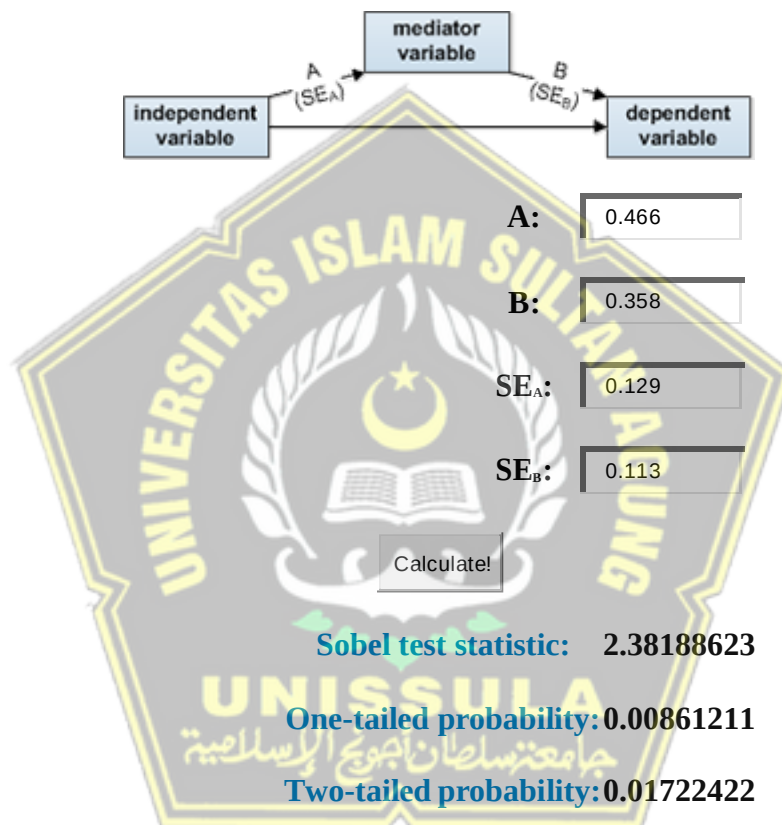
4.4.6 Uji Sobel

Guna pembuktian variabel *organizational citizenship behaviour* dapat dijadikan variabel intervening antara pengaruh variabel *employee engagement* dan *the big five personality* terhadap Kinerja SDM, maka perlu menghitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dimediasi oleh variabel intervening dapat dijelaskan melalui uji sobel sebagai berikut :

4.4.6.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM melalui *Organizational Citizenship Behaviour*

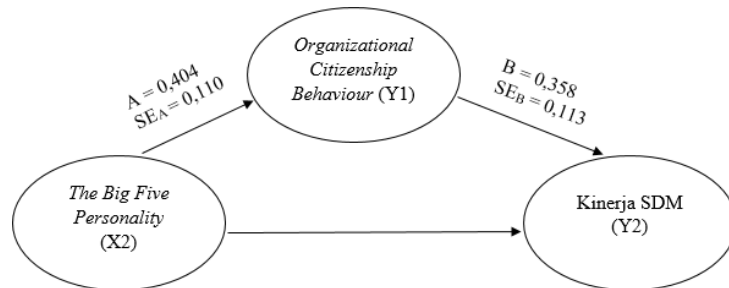


Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel X1 terhadap Y2 melalui Y1



Hasil *sobel test* dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung *employee engagement* terhadap Kinerja SDM melalui *organizational citizenship behaviour* didapatkan nilai *sobel statistic* sebesar $2,381 > 1,987$ dari thitung yang memiliki taraf signifikan 0,017 dimana kurang dari standar signifikan 0,05. *Organizational citizenship behaviour* mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM secara signifikan.

4.4.6.2 Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM melalui *Organizational Citizenship Behaviour*



Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel X2 terhadap Y2 melalui Y1



Hasil *sobel test* dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung *the big five personality* terhadap Kinerja SDM melalui *organizational citizenship behaviour* didapatkan nilai *sobel statistic* sebesar $2,398 > 1,987$ dari thitung dengan taraf signifikan 0,016 dimana lebih rendah dari standar signifikan 0,05. Dapat

dikatakan *organizational citizenship behaviour* mampu memediasi pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM secara signifikan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 4.14 menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* menunjukkan arah positif. Berdasarkan hal tersebut dikatakan apabila seorang karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi maka akan mendukung adanya sikap sukarela dalam mengerjakan pekerjaan melebihi target atau OCB juga akan tinggi.

Berdasarkan tabel 4.5 pada dimensi semangat dalam bekerja (*vigor*) dengan item pertanyaan “Saya tidak mudah lelah dan selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya” mampu menjelaskan bahwa apabila karyawan *employee* terhadap pekerjaannya maka akan secara sukarela menyelesaikan pekerjaannya bahkan melebihi target tanpa latar belakang terpaksa.

Disamping itu, jika dilihat dari dimensi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (*dedication*) dengan item pertanyaan “Saya terbiasa menjalankan kewajiban saya dengan penuh rasa tanggung jawab hingga tugas yang saya miliki tuntas terselesaikan” berdasarkan nilai mean tertinggi sebesar 4,54 mampu menjelaskan bahwa apabila karyawan sudah memiliki sikap *employee* terhadap pekerjaannya maka akan secara bertanggung jawab penuh terhadap tanggung jawab tugas yang dimiliki hingga terselesaikan.

Hasil pengujian memperlihatkan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, nilai yang dihasilkan mendukung penelitian dari Christopher Darma Wijoyo (2017) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja” yang memperlihatkan *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4.5.2 The Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa pengaruh *the big five personality* terhadap *organizational citizenship behaviour* menunjukkan arah positif. Berdasarkan hal tersebut apabila capaian indikator penilaian *the big five personality* tinggi menunjukkan ketika karyawan mempunyai kepribadian positif maka akan mempengaruhi sikap sukarela dalam mengerjakan pekerjaan atau OCB juga akan tinggi.

Berdasarkan tabel 4.6 pada dimensi *Conscientiousness* (kehati-hatian) dengan item pertanyaan “Saya sangat berhati-hati dalam menjaga fokus terhadap target pencapaian yang diberikan perusahaan.” mampu menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki pribadi yang berhati-hati dalam menjaga fokus ataupun melakukan pekerjaan terkait target pencapaiannya maka akan mendukung terciptanya sikap sukarela dalam bekerja atau OCB.

Berdasarkan tabel 4.6 pada dimensi *Aggreablenees* (kooperatif) dengan item pertanyaan “Saya selalu bersikap kooperatif dalam bekerja sama menyelesaikan

suatu pekerjaan dengan rekan kerja lainnya” dengan nilai mean sebesar 4,56 menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bersikap kooperatif dalam bekerjasama maka akan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *the big five personality* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, dimana hasil yang diperoleh mendukung penelitian Soepono, Desi Natalia, Srimulyani, Veronika Agustini (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh *the Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun” yang menunjukkan bahwa *the big five personality* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

4.5.3 *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM

Tabel 4.14 menjelaskan pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM menunjukan nilai negatif dan tidak signifikan. Dapat dikatakan apabila seorang karyawan dengan tingkat *employee* atau keterikatan yang sangat tinggi dapat memberi hasil kinerja kurang maksimal.

Dibuktikan pada tabel 4.14 menunjukan hasil 0,581 yang berarti $> 0,05$, menunjukkan pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja SDM melebihi kriteria pengujian yakni standar signifikan sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM, dimana hasilnya mendukung penelitian Shindie Aulia Joushan *et.al* (2015) berjudul “Pengaruh Budaya

Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja SDM.

4.5.4 *The Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM menunjukkan arah positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan apabila capaian indikator penilaian *the big five personality* tinggi yang dimana menunjukkan karyawan memiliki kepribadian yang positif maka akan meningkatkan produktivitas kinerja dari seorang karyawan atau sumber daya manusia suatu perusahaan.

Dibuktikan pada tabel 4.18 menunjukkan hasil 0,038 berarti $< 0,05$, dapat dikatakan pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM sesuai dengan standar pengujian yakni sebesar 5% atau 0,05.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *the big five personality* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian Soepono, Desi Natalia, Srimulyani, Veronika Agustini (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh *the Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja perawat di RS Santa Clara Madiun” yang menunjukkan bahwa *the big five personality* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

4.5.5 *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap Kinerja SDM menunjukkan arah positif dan signifikan. Dapat dikatakan ketika pegawai mempunyai sikap sukarela yang tinggi saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya bahkan termasuk melebihi target yang diberikan perusahaan maka dapat disebut memiliki kinerja yang positif.

Dari tabel 4.14 menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,002 dari pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap variabel Kinerja SDM yang dimana lebih kecil dari $< 0,005$. Didapat kesimpulan, OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

Hasil uji membuktikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM, hasil yang didapat mendukung penelitian Ida Bagus Putu Aditya (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Individu Karyawan” yang menunjukkan OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM.

4.5.6 *Organizational Citizenship Behaviour* memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja SDM

Dari hasil hitung menggunakan *sobel test* dalam pengujian kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X1) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1), didalam penelitian yang dilakukan berupa pengaruh

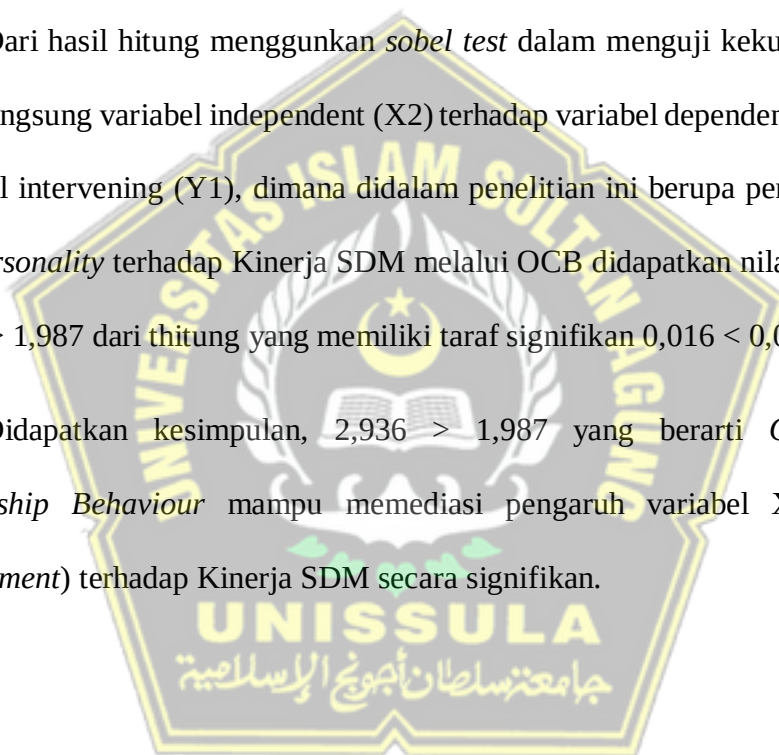
employee engagement terhadap Kinerja SDM melalui OCB didapatkan nilai hasil sebesar $2,381 > 1,987$ dari thitung memiliki taraf signifikan $0,017 < 0,05$.

Diperoleh kesimpulan, $2,381 > 1,987$ yang berarti *Organizational Citizenship Behaviour* mampu memediasi pengaruh variabel X1 (*employee engagement*) terhadap Kinerja SDM secara signifikan.

4.5.7 *Organizational Citizenship Behaviour* memediasi pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM

Dari hasil hitung menggunakan *sobel test* dalam menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X2) terhadap variabel dependent (Y2) melalui variabel intervening (Y1), dimana didalam penelitian ini berupa pengaruh *the big five personality* terhadap Kinerja SDM melalui OCB didapatkan nilai hasil sebesar $2,398 > 1,987$ dari thitung yang memiliki taraf signifikan $0,016 < 0,05$.

Didapatkan kesimpulan, $2,936 > 1,987$ yang berarti *Organizational Citizenship Behaviour* mampu memediasi pengaruh variabel X1 (*employee engagement*) terhadap Kinerja SDM secara signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, yakni:

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Patra Semarang sehingga ketika nilai sikap *employee* dari karyawan tinggi maka perilaku OCB juga akan meningkat.
2. *The Big Five Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Hotel Patra Semarang sehingga ketika capaian nilai dari indikator *The Big Five Personality* tinggi maka perilaku OCB juga akan meningkat.
3. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan Hotel Patra Semarang sehingga ketika nilai sikap *employee* atau keterikatan seorang karyawan tinggi maka akan menekan kinerja yang dihasilkan.
4. *The Big Five Personality* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan Hotel Patra Semarang sehingga ketika capaian nilai dari indikator *The Big Five Personality* tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM pada karyawan Hotel Patra Semarang sehingga apabila nilai OCB tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

6. *Organizational Citizenship Behaviour* mampu memediasi pengaruh *Employee Engagament* terhadap Kinerja SDM secara signifikan.
7. *Organizational Citizenship Behaviour* mampu memediasi pengaruh *The Big Five Personality* terhadap Kinerja SDM secara signifikan.

5.2 Implikasi Manajerial

Dilihat dari hasil analisis data serta pembahasan dalam penelitian, maka terdapat beberapa impliksi manajerial, antara lain:

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi secara tidak langsung bahwa pentingnya sikap *employee engagement* dalam sebuah perusahaan yang dapat diartikan menjadi sebuah perspektif yang positif, pendapat mengenai keeratan hubungan kerja yang dicontohkan melalui rasa semangat, sumbangsih dan pendalaman yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan.
2. Hasil penelitian ini memberikan informasi secara tidak langsung kepada Perusahaan bahwa *big five* dapat dijadikan pedoman pada proses rekrutmen ataupun dalam penilaian kerja dari setiap karyawan karena *big five* merupakan sebuah teori kepribadian yang memberikan hasil perkiraan dari personality dan penelasannya.
3. Hasil penelitian ini memberikan informasi secara tidak langsung kepada Perusahaan bahwa karyawan dengan OCB yang tinggi sangat memberikan keuntungan kepada perusahaan, karena *Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan keseluruhan sikap sukarela dari para pegawai kerja terhadap tempat dia bekerja yang melebihi atau diluar dari

apa yang ditargetkan dari perusahaan kepadanya. Hal ini tentu akan meningkatkan capaian kinerja dari perusahaan itu sendiri.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari terdapatnya keterbatasan, kekurangan serta ketidaksempurnaan yang berupa:

1. Persebaran kuesioner terhadap responden melalui media *online*, sehingga ketika responden kurang memahai pertanyaan terkait tidak dapat dijelaskan atau dikonfirmasi secara langsung sehingga hal ini dapat menimbulkan bias dalam hasil penelitian ini.
2. Kurangnya dampak langsung yang dihasilkan dari variabel intervening dalam memediasi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

5.4.1 Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan adanya keterbatasan penelitian, sehingga peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya:

1. Apabila tidak terhambat oleh kondisi seperti pandemi pada saat ini, maka sebaiknya dilakukan penelitian secara langsung untuk menghindari kurang pahaman responden terhadap item pertanyaan yang diberikan.
2. Berhubung dalam penelitian studi penelitian ini variabel intervening masih dikategorikan lemah, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan dalam skala yang lebih dan pada objek penelitian berbeda-beda guna memperoleh hasil lebih baik.

5.4.2 Saran Praktis

1. Dalam upaya meningkatkan perilaku sukarela karyawan untuk melakukan upaya lebih dengan tujuan meningkatkan produktivitas capaian perusahaan, perusahaan atau manajer dapat menciptakan situasi dan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan lebih nyaman sehingga dapat memotivasi timbulnya sikap sukarela dalam mengerjakan pekerjaan dari seorang karyawan.
2. Dilihat dari indikator *alturism* (peduli) pada variabel OCB, tingkat keinginan dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dan situasi yang tidak dapat diprediksi terjadi termasuk ketika jam istirahat masih rendah. Maka disarankan kepada perusahaan atau manajer untuk lebih tepat dalam memilih objek dan program pelatihan kemampuan sehingga meminimalisir kesulitan dalam bekerja.
3. Dari hasil penilaian yang menunjukkan bahwa masih adanya hasil penilaian yang mengarah ke kiri atau negatif, maka perlunya bagi perusahaan memperhatikan sebagian kecil karyawan yang masih memiliki penilaian yang rendah terhadap beberapa indikator penilaian sehingga memperoleh hasil lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel Christian P Sakeru, A. H. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jel Classification: M540*, 126-148.
- Ahman, K. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 14-17.
- Amalia, R. (2017). Persepsi Dan Harapan Dokter Layanan Primer Terhadap Sistem Kapitasi (Studi Diwilayah Sleman Yogyakarta). *Clinical Dental Journal Ugm Vol.3, No.3*.
- Ari Kristiana, M. S. (2020). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rsu Islami Mutiara Bunda. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 104-114.
- Budiarto, R. &. (2017). Kebijakan Insentif Dan Disinsentif Pembayaran Kapitasi Bagi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Berbasis Pemenuhan Komitmen Pelayanan (Kbk). *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan Jurnal*, 156-163.
- E, R. W. (2011). Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej) Vol. 8 No. 1*, 27-34.
- Hakim, L. N. (2013). Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit. *Jurnal Aspirasi* , 165-172.

Kriatiana, W. B. (2015). Pemanfaatan Dana Kapitasi Oleh Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (Fktp) Dalam Penyelenggaraan Jkn. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan Vol.18*.

Latiffah Ulul Fauzi, H. W. (2019). Pengaruh Hedonic Shopping Value Dan Shopping Lifestyle Terhadap Impluse Buying Dengan Potisive Emotion Sebagai Variabel Intervening. *Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 150-161.

Noviansyah, C. D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Jurnal Kolegial –Vol.8, No.1*, 29-44.

Nurwahyuni, A. N. (2015). Analisis Perhitungan Kapitasi Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Yang Bekerja Sama Dengan Bpjs Kesehatan Kcu Kota Bogor Tahun 2015. *Jurnal Ekonomi Kesehatan Indonesia*, 24-32.

Pangestuti, R. H. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 234-242.

Riski Damayanti, A. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medisrs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No 2*, 75-86.

Riza Ovita Risqi, M. U. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan Xyz. *Jurnal Agritech, Vol. 35, No. 1*, 78-86.

- Rosito, A. C. (2018). Eksplorasi Tipe Kepribadian Big Five Personality Traits Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan Dan BimbinganKonseling*, 6-12.
- Sembiring, N. R. (2014). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 47-58.
- Shindie Aulia Joushan, M. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (Jam)*, 697-703.
- Soepono, D. N. (2016). Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizationalcitizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakitsanta Clara Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 99-111.
- Solechan. (2019). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan. *Adminitrative Law & Governance Journal*, 686-696.
- Ticoalu, L. K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 782-790.
- Titien. (2016). Penyusunan Dan Pengembangan Alat Ukuremployee Engagement. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 113-130.

- Widada, T. (2017). Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Dan Implikasinya Terhadap Ketahanan Masyarakat . *Jurnal Ketahanan Nasional*, 199-216.
- Widhiastuti, H. (2014). Big Five Personality Sebagai Prediktor Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi*, 115-133.
- Yudi Muliawan, B. P. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xiv No 2*, 69-78.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 17-23.

