

Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Work Ethic as Antecedent Variables of Employee Performance

Yocaruci Aulia Ardita Venidico, Endang Sulistiyani²⁾, Erika Devie

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

Email: ²⁾endangsulis15@polines.ac.id

ABSTRACT

PT Jasco Logistic Semarang is one of the companies engaged in the field of freight forwarding. The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement, organizational citizenship behavior (OCB), and work ethics on employee performance at PT Jasco Logistic Semarang. Data collection methods used were interviews, literature study, and questionnaires distributed to 31 respondents with a sampling method that is saturated sample. Data analysis methods include validity test, reliability test, classic assumption test, T test, F test, and coefficient of determination. The results showed that employee engagement, organizational citizenship behavior (OCB), and work ethics have a joint influence on employee performance. Based on the coefficient of determination test, the value on the Adjusted R Square is 0.802, which means the contribution of the independent variable to the dependent variable is 80.2% while the remaining 0.198 or 19.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Ethic, Employee Performance*

Pengaruh Keterikatan Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan PT Jasco Logistic Semarang

Abstrak

PT Jasco Logistic Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang *freight forwarding*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *work ethic* terhadap kinerja karyawan pada PT Jasco Logistic Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi pustaka, dan kuesioner yang dibagikan kepada 31 responden dengan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *work ethic* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,802 yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 0,198 atau 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Keterikatan Karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Ethic, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Logistic adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan transportasi, penyimpanan, dan penanganan produk saat mereka pindah ke titik akhir penjualan atau konsumsi dan distribusi barang ke pelanggan. Perusahaan pengiriman barang memainkan peran penting dalam perdagangan domestik dan internasional. Asosiasi Logistic Indonesia (ALI) menyatakan bahwa, potensi perkembangan bisnis *logistic* Indonesia di tahun 2022 akan naik dengan estimasi 3-4% dari sebelumnya (ALI, 2019). Hal ini mengakibatkan perusahaan *freight forwarding* diwajibkan untuk memenuhi tuntutan kualitas tingginya persaingan di bidang *freight forwarding*.

Upaya untuk memenuhi tuntutan kualitas dalam persaingan *freight forwarding*, perusahaan logistic memerlukan kinerja karyawan yang baik. Menurut Rivai (2015), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Busro (2018), Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh Karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi (tupoksi) yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. Beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Alfandi (2018), diantaranya membagi kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin kerja dan pengaruh interpersonal. Salah satu faktor yang menunjukkan kedisiplinan karyawan antara lain data absensi karyawan. Tabel 1 menyajikan data absensi karyawan PT Jasco Logistic Semarang.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Jasco Logistic Semarang 21 Januari – 20 Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Terlambat (orang)	Alpha (orang)	Terlambat (%)	Alpha (%)
21 Januari – 20 Februari	31	25	30	13	51%	11%
21 Februari – 20 Maret	31	22	29	18	52%	14%
21 Maret – 20 April	31	26	28	12	52%	14%
21 April - 20 Mei	31	16	26	15	54%	15%
21 Mei - 20 Juni	31	24	29	12	57%	15%
21 Juni – 20 Juli	31	25	31	19	58%	12%

Sumber: Data olah HRD PT Jasco Logistic Semarang, 2022

Salah satu aspek yang berpotensi untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dalam Muliawan, 2017), yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Pemahaman keterikatan karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja dikarenakan keterikatan karyawan menjadikan masing-masing individu karyawan menjadi peduli, sigap, dan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Seperti pendapat Kruse (2012), Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Menurut Muliawan (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Pebriansyah (2018), menyatakan bahwa keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang berusaha mencapai tujuan utama dan kelancaran aktivitas kerja sehari-hari harus mempertimbangkan kinerja karyawan sebagai faktor kunci. Faktor ini dikarenakan dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan akan mendapatkan dampak positif dan peningkatan efektivitas dari kegiatan perkantoran maupun lapangan.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen

penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Seperti pendapat Wibowo (2019), OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset baik bagi sebuah organisasi. Karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya. Mereka akan melakukan perintah tanpa banyak berfikir akan mendapat *reward* dan lain sebagainya. Menurut Suzanna (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Lukito (2020), menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain keterikatan karyawan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) faktor lain yang tak kalah penting dalam mewujudkan peningkatan kinerja karyawan yaitu *work ethic* (etika kerja). Kreitner (dalam Nurhasanah, 2022), berpendapat, *work ethic* adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Perilaku *work ethic* seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan.

Perusahaan harus membuat pedoman *work ethic* karyawan yang wajib dipahami, dilaksanakan, dan disepakati oleh setiap karyawan, agar upaya penerapan *work ethic* sesuai dengan tujuan perusahaan (Aryana, 2017). Hal tersebut

bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari faktor *intern* dan *ekstern*. Lingkungan *intern* meliputi aspek SDM (pemilik, manajer, dan karyawan), aspek keuangan, aspek teknis produksi, dan aspek pemasaran. Sedangkan lingkungan *ekstern* terdiri dari kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya dan ekonomi, serta peranan lembaga terkait seperti Pemerintah, Perguruan Tinggi, Swasta, dan LSM. Menurut Nurtjahjani (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work ethic* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Yantika (2018), menyatakan bahwa *work ethic* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Jasco Logistic Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang *freight forwarding* dan memiliki karyawan sebanyak 20 orang untuk yang bertugas di dalam kantor dan 11 orang yang bertugas di lapangan atau di luar kantor. Perusahaan ini bertugas mengurus segala macam proses yang terjadi berkaitan dengan ekspor maupun impor, mulai dari pengiriman barang dari produsen (*consignee*), penyimpanan barang di pelabuhan sampai kedatangan barang di negara konsumen (*consignee*), dimana setiap proses membutuhkan dokumen dan surat yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan untuk segala proses pengurusan, hal yang sama terjadi pada proses impor.

Sesuai table 1, penurunan disiplin kerja yang terjadi di PT Jasco Logistic Semarang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan saat mengetahui kinerja karyawan yang mengalami penurunan secara fluktuatif dan tidak membaik setiap bulannya. Hal ini berdampak terjadinya kerjasama yang kurang harmonis antar

karyawan dan kurangnya disiplin kerja karyawan baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Hubungan Antar Variabel Dan Pengembangan Hipotesis Hubungan antara Keterikatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nurjanah (2016), Seorang karyawan yang mempunyai keterikatan yang tinggi atas suatu pekerjaan serta perusahaannya, akan hadir serta bekerja dengan cara tertib dan teratur, mempunyai rasa memiliki atas perusahaan, mempunyai semangat dan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian Julita (2017), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (Kusdi, 2011).

Organizational Citizenship Behavior menurut Robbins (2008), adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Anggraini (2014), dalam penelitiannya membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H2: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinamo (2011), *work ethic* adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *work ethic* adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Kesadaran moral dalam bekerja yang

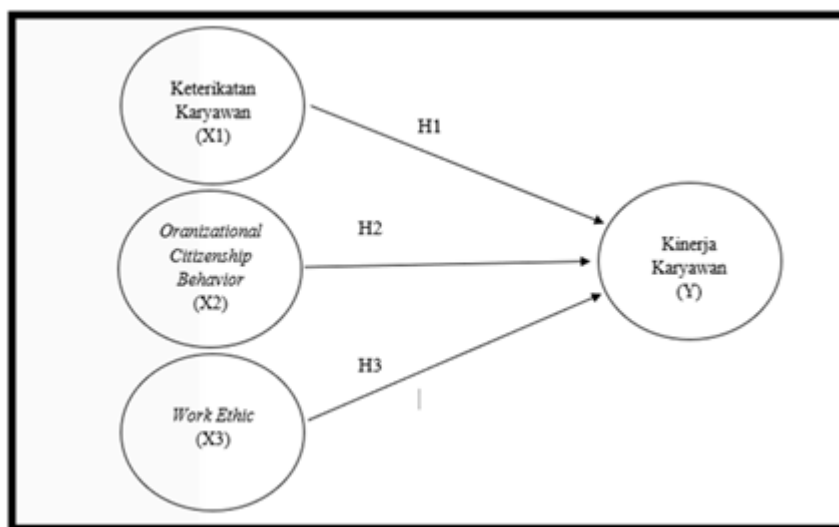
menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

Nur (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Work Ethic* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Sugiyono (2019), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan hubungan antar variabel dan rumusan hipotesis, dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis pada gambar 1.



Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian, 2022.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE

Obyek penelitian ini adalah PT Jasco Logistic Semarang yang terletak di Jalan Rukan Mutiara Marina No. 05 Tawang Sari, Kec. Semarang Barat, Semarang. Sedangkan, populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang yang merupakan

pegawai PT Jasco Logistic Semarang, jumlah sampel yang digunakan adalah 31 karyawan yang ditentukan berdasarkan metode sampling sensus. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yaitu

kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden dan karakter data ini adalah data kuantitatif.

Sementara itu, untuk metode pengambilan data yaitu ada wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, lalu ada uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu juga ada analisis regresi berganda dan uji kelayakan model regresi *Goodness of Fit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Dalam hal ini untuk mengetahui nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dapat dihitung dengan menggunakan *degree freedom* atau (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu 31 sampel. Perhitungan validitas diperoleh (df) = 29, sehingga nilai r tabel dengan (df) = 29 dengan signifikansi 5% adalah 0,3550. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner untuk variabel Keterikatan Karyawan (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), *Work Ethic*, dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas

menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yang berarti semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji analisis *non-parametric Saphiro-Wilk* dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang memenuhi asumsi normalitas. Diketahui nilai Sig. dari variabel Keterikatan Karyawan (X1) sebesar 0,236, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,305, variabel *Work Ethic* (X3) sebesar 0,118, variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,204 atau lebih dari 0,05 yang dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya dan bagaimana hubungan antar variabel independen (Keterikatan Karyawan (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dan *work ethic* (X3)) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)). Hasil Analisis Regresi Linier berganda ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,690	4,491		-,376	,710
	Keterikatan Karyawan	-,027	,093	-,029	-,288	,775
	OCB	,712	,131	,664	5,431	,000
	Work Ethic	,286	,113	,316	2,521	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen Keterikatan Karyawan (X1) memiliki tingkat signifikansi > 0,05 dan variabel OCB (X2) dan *Work Ethic* (X3) memiliki tingkat signifikansi < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dilanjutkan untuk membuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 1,690 - 0,027X1 + 0,712X2 + 0,286X3$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diasumsikan bahwa variabel independen keterikatan karyawan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel independen lainnya yaitu OCB (X2), dan *work ethic* (X3) berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Uji Kelayakan Model Regresi (*Goodness of Fit*)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,802	1,803

a. Predictors: (Constant), Work Ethic, Keterikatan Karyawan, OCB
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2018). Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi pengaruh yang

diberikan oleh variabel keterikatan karyawan (X1), OCB (X2), dan *work ethic* (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Penentuan determinasi sangat disarankan untuk menggunakan nilai *Adjusted R square* dari perhitungan regresi, dimana nilainya dapat

naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,802 atau

80,2% yang berarti 80,2% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh keterikatan karyawan (X1), OCB (X2) dan *work ethic* (X3), sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,613	3	134,871	41,488	,000 ^b
	Residual	87,774	27	3,251		
	Total	492,387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Work Ethic, Keterikatan Karyawan, OCB

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,488 > F tabel 2,96 (N1 = 3, N2 = 27) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 dengan tanda arah koefisien regresi variabel

keterikatan karyawan (X1), OCB (X2) dan *Work ethic* (X3) bertanda positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,690	4,491		-,376	,710
	Keterikatan Karyawan	-,027	,093	-,029	-,288	,775
	OCB	,712	,131	,664	5,431	,000
	Work Ethic	,286	,113	,316	2,521	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji T dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterikatan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,288 < t tabel 2,045 dengan nilai signifikansi 0,775 > 0,05. Kriteria pengambilan

keputusan uji t, maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasco Logistic Semarang.

2. OCB (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel OCB (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $5,431 > t$ tabel $2,045$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasco Logistic Semarang.

3. *Work Ethic* terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel *work ethic* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $2,521 > t$ tabel $2,045$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work ethic* (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasco Logistic Semarang.

Pembahasan Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Keterikatan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diketahui pengaruh keterikatan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X1) memiliki nilai T hitung sebesar $-0,288 < t$ tabel $2,045$ dengan nilai signifikansi $0,775 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan **hipotesis 1 ditolak**. Artinya variabel keterikatan karyawan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasco Logistic Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan Karyawan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Handoyo, 2017).

Keterikatan karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan 3 aspek-aspek penting yaitu: *Vigor* (Tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja dan gigih dalam menghadapi kesulitan). *Dedication*, (Perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, bangga dan merasa tertantang dalam bekerja). *Absorption* (Adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga seorang karyawan yang mempunyai keterikatan yang tinggi atas suatu pekerjaan serta perusahaannya, akan hadir serta bekerja dengan cara tertib dan teratur, mempunyai rasa memiliki atas perusahaan, mempunyai semangat dan kinerja karyawan yang tinggi) (Nurjanah, 2016).

Masih banyak karyawan yang menjalankan tugas dan pekerjaan dengan kurang teliti dan tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dibutuhkan dalam bekerja. Jelas sekali bahwa kontribusi rendah dan tingkat kepuasan pun

rendah. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliawan (2017), menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pebriansyah (2018), yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. **Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien regresi dan hasil uji t variabel *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar $5,431 > t$ tabel $2,045$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan **hipotesis 2 diterima**. Artinya variabel *organizational citizenship behavior* (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasco Logistic Semarang.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* antara lain: *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Pengertian indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut: *Altruism* (Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi). *Conscientiousness* (Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang

dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima). *Sportmanship* (Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain). *Courtesy* (Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain). *Civic Virtue* (Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan) (Organ, 2006). Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (X2) ditanggapi dengan jawaban setuju memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti *organizational citizenship behavior* (X2) yang baik di PT Jasco Logistic Semarang dapat dikatakan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti sejalan dengan pendapat Suzanna (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar *organizational citizenship behavior* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

3. **Work Ethic (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh *work ethic* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai koefisien regresi dan hasil uji t variabel *work ethic* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung sebesar $2,521 > t$ tabel $2,045$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan uji t, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan **hipotesis 3 diterima**. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau dideskripsikan bahwa tanggapan responden terhadap *work ethic* (X3) termasuk dalam kondisi sangat baik, sehingga berdampak besar pada kinerja karyawan (Y).

Indikator yang digunakan untuk mengukur *work ethic* (X3) antara lain: bertanggung jawab, kerja yang positif, tekun. Indikator *work ethic* yaitu: Bertanggung Jawab (Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas peraturan perusahaan). Kerja Positif (Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja

harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif). Tekun (Seseorang yang memiliki *work ethic* selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus) (Alwiyah, 2007).

Temuan ini sekaligus memperkuat jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan *work ethic* (X3) ditanggapi dengan jawaban setuju memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti *work ethic* (X3) yang baik di PT Jasco Logistic Semarang dapat dikatakan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti sejalan dengan pendapat Nurtjahjani (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work ethic* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar *work ethic* (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Maka semakin tinggi *work ethic* (X3) yang ada pada karyawan maka akan berdampak kepada semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y) yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian skripsi ini dan pembahasan tentang pengaruh keterikatan karyawan (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), dan *work ethic* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jasco Logistic Semarang,

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,712 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel *work ethic* (X3) sebesar 0,286 dan variabel keterikatan karyawan (X1) sebesar - 0,027.
2. Berdasarkan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X1), *organizational citizenship behavior* (X2), dan *work ethic* (X3) berkontribusi pada kinerja karyawan (Y) PT Jasco Logistic Semarang sebesar 80,2% sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji T variabel keterikatan karyawan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan, variabel *organizational citizenship behavior* (X2) dan *work ethic* (X3) masing-masing berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 41,488 > F tabel 2,96 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 dengan tanda arah koefisien regresi variabel keterikatan karyawan (X1), OCB (X2) dan *work ethic* (X3) bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan karyawan (X1), OCB (X2) dan *work ethic* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti

menunjukkan bahwa kombinasi dari variabel keterikatan karyawan (X1), OCB (X2) dan *work ethic* (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jasco Logistic Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U & Isyanto. (2019). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Urchindize Cabang Madura)*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol. 7, No. 2, 2019.
- Adji, R, K, Qomariah, N & Winahyu, P. (2019). *Dampak Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol. 4, No. 2, 2019.
- Aghnia, H, N & Ratnawati, I. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro, Semarang. Jurnal Manajemen Diponegoro, Vol. 9, No. 4, 2020.
- Ahmed, A. M. (2020). *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*. Academy of Strategic Management Journal Volume 19, Issue 2, 2020.
- Al Ahad, R. K. (2020). *Exploring the Mediating Effect of Demographic Attributes on the Relationship between Keterikatan karyawan and Organizational Citizenship Behavior*. Vol. 9, No. 1, pp. 11-23, 2020.
- Anggraini, Dian. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1, 2014.
- Anuari, A, Azis, M & Subakti, J. (2020). *Pengaruh Keterikatan Karyawan dan*

- Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Ibn Khaldun, Bogor. *Jurnal Manager*, Vol. 3, No. 4, 2020.
- Chandra, L, P, & Madiono, E, S. (2017). *Pengaruh Keterikatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mekar Abadi*. Universitas Kristen Petra, Surabaya. *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 3, 2017.
- Dalian, Y & Nayati, H, U. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)*. Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 46, No. 1, 2017.
- Dona, N, S & Khair, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Dosen (Studi Empiris pada Politeknik Ganesha Modern)*. Universitas Muhammadiyah Medan, Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No.2, 2022.
- Elshifa, Aria. (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan)*. Politeknik Pusmanu Pekalongan. *Economicus*, Vol. 12, No. 1, 2018.
- Fidiyanto, D, Mukeri, M, W &Fathoni, A. (2020). *Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hop Lun Indonesia Kab. Semarang)*. Universitas Pandanaran, Semarang, 2020.
- Hafidh, A. (2021). *Penerapan Islamic Work Ethic (IWE) dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Organizational Commitment (OC) pada Karyawan Unit Usaha Pondok Modern Darussalam Gontor 4 Darul Muttaqien Banyuwangi*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Kartini, L, T. (2013). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sam Ratulangi, Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 1, 2013.
- Lahindo, R, Sendow, G & Uhing, Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Keterlibatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Bitung*. Universitas Sam Ratulangi, Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 9, No. 4, 2021.
- Lukito. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Produksi Pvc di Ud. Untung Jaya Sidoarjo*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya. *AGORA* Vol. 8, No. 2, 2020.
- Muliawan, Y, Perizade, B & Cahyadi, A. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Keterikatan karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Badja Baru Palembang*. Universitas Brawijaya, Malang. *Jembatan*, No. 2, 2017.
- Nathaniah, A, H & Birgitta, M, D. (2020). *Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Surabaya*. Universitas Kristen Petra, Surabaya, 2020.
- Nur, T. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ony Comp di Malang*.

- Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema, 12, 2020.
- Nurhasanah, J. Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, 1, 2020.
- Nurhayanti, D, Magdalena, M, M & Sri, H, W. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada PT Perwira Bhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang)*. Universitas Pandanaran, Semarang. Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 2, 2016.
- Pebriansyah. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Vol. 10 I No.2, hal 279-283, 2018.
- Permata Aryana, H. W. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas Kristen Krida Wacana)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2, 1-5, 2017.
- Prihadi, Bambang. (2018). *Semantic Differential sebagai Alat Ukur Respons Estetik Siswa*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rahayu, E, L & Kholifatul, N, F. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya, Malang. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri, Vol. 7, No. 2, 2018.
- Rahmadiyah, P. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi*. Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Ribkhyia, Lidya. (2015). *Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado*. Universitas Sam Ratulangi, Manado. Jurnal Emba, Vol. 3 No. 4, 2015.
- Sari, A, Kodir, A & Farida, E. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Human Relationship, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Karyawan (pada Karyawan Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Tulungagung)*. Universitas Islam Malang, Malang, 2019.
- Sopyan, K & Ahman, E. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Keterikatan karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung. Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis, Vol. 6, No.1, 2015.
- Suzanna, Anna. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)*. Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon. Jurnal Logika, Vol. 19, No. 1, 2017.
- Tanjung, R, Ariyanti, Y & Yolandari, I. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance*

- Cabang Batang. Universitas Riau Kepulauan Batam, Riau. Jurnal Bening, Vol. 7, No.1, 2020.*
- Yantika. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, Jember. Vol. 4 No. 2, 2018.
- Yudi Muliawan, B. P. (2017). *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Keterikatan karyawan) terhadap Kinerja Karyawan di PT Badja Baru Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, 1, 2017.
- Yuswardi. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam*. Universitas Internasional Batam, Batam. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 2, No. 2, 2019.

