

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan persaingan bisnis otomotif di Indonesia saat ini semakin ketat. Hal ini ditandai dengan bermunculannya banyak perusahaan otomotif baru dari luar negeri yang masuk ke Indonesia. Ketatnya persaingan ini semakin menuntut perusahaan untuk mengembangkan kinerja organisasi yang dimiliki agar tidak kalah bersaing dengan para kompetitornya. Perusahaan harus memperbaiki masalah internal terlebih dahulu yaitu kinerja karyawan. Perusahaan diwajibkan untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan menganggap bahwa karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena karyawan yang menjalankan sebagian besar operasional perusahaan untuk dapat mencapai target-target yang telah ditentukan.

Menurut Taurisa dan Rahmawati (2016) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting, apabila kinerja karyawan tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. AUTO2000 Sanur sebagai salah satu cabang AUTO2000 yang merupakan jaringan *dealer* Toyota terbesar di Indonesia, tidak luput dari ketatnya persaingan dunia otomotif khususnya di wilayah Bali. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja cabang secara keseluruhan selama kuartal 1 tahun 2021 :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja AUTO2000 Sanur Semester 1 2021

Januari	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	33	65	51%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.573	2.500	63%
	Total Pencapaian (%)	57%		
Februari	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	30	62	49%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.321	2.000	66%
	Total Pencapaian (%)	57,5%		
Maret	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	32	65	49%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.477	2.500	59%
	Total Pencapaian (%)	54%		
April	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	40	65	66%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.537	2.500	61%
	Total Pencapaian (%)	63,5%		
Mei	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	43	65	66,1%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.550	2.500	62%
	Total Pencapaian (%)	64%		
Juni	Indeks	Aktual	Target	Pencapaian
	Total Sales (Unit)	47	65	72%
	Revenue Bengkel (Juta Rupiah)	1.574	2.500	63%
	Total Pencapaian (%)	67,5%		
TOTAL PENCAPAIAN SEMESTER I			60,5%	

Sumber: AUTO2000 Sanur 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa selama semester 1 tahun 2021, pencapaian kinerja total AUTO2000 Sanur tidak memenuhi target, dimana angka total pencapaian berada di 60,5 % (persen) saja. Dalam menanggulangi pencapaian yang buruk ini, manajemen cabang membuat strategi jangka pendek untuk melakukan *recovery* pada kuartal berikutnya. Strategi yang dicanangkan manajemen berupa melakukan program *canvassing* secara berkala pada

daerah-daerah yang dianggap memiliki pasar yang masih potensial. *Canvassing* merupakan aktivitas terencana yang dilakukan oleh karyawan untuk menawarkan, mendistribusikan, mencari pesanan penjualan atas produk dan jasa. Program *canvassing* dilaksanakan pada bulan Juli 2021 dengan rekap hasil kegiatan disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Rekap Hasil *Canvassing* Bulan Juli 2021

Waktu Divisi	Minggu Ke-1		Minggu Ke-2		Minggu Ke-3		Minggu Ke-4	
	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual	Target
Sales	110	180	95	180	110	180	95	180
Service	95	120	105	120	110	120	95	120
Total	205	300	200	300	220	300	190	300
(%)	68,3%		66,6%		73,3%		63,3%	
Rata-rata	67,8%							

Sumber: AUTO2000 Sanur 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian target *canvassing* selama bulan Juli hanya berkisar 67,8%. Pada kondisi ini, manajemen cabang tidak mentarget adanya *return* dari *canvassing* yang dilakukan, melainkan hanya ditarget untuk bertemu calon konsumen sebanyak-banyaknya untuk menyampaikan penawaran-penawaran dari cabang. Hasil ini mengindikasikan kurang pedulinya karyawan cabang pada kondisi cabang yang tengah kesulitan untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Salah satu aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan karyawan

yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Bukit, dkk, 2017). Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan dalam perusahaan tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakan di tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan perusahaan dengan baik. Kinerja karyawan berhubungan dengan masalah sumber daya manusia, oleh karena itu perilaku OCB disini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik maka mereka akan memiliki kinerja yang baik juga. Apabila perilaku OCB ini diterapkan dengan baik oleh setiap anggota organisasi yang ada, maka dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Penelitian mengenai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Fitria (2019), Ticoalu (2019) yang menemukan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Namun berbeda dengan penelitian dari Lukito (2020) yang menemukan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik, Winardi dalam Dewi dan Yasa (2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perilaku dimana perilaku memiliki potensi untuk menambah nilai dalam memahami kepribadian pegawai, penilaian

prestasi kerja dan penarikan (Renn *et al.* 2014). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku inovatif. Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi (Elny, 2021). Penelitian dari Astuti (2019), Pratala (2021), Elny (2021) dan Yasa, dkk (2021) yang menemukan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyantari, dkk (2021) dengan hasil penelitian, perilaku inovatif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah keterlibatan kerja (*employee engagement*). Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *camaraderie*, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim (Suchyowati, 2020). *Employee engagement* adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara

seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisitas yang positif pada karyawannya (Surur, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat penting dalam menunjang kinerja organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan ketimpangan pada penelitian sebelumnya, maka penulis memutuskan untuk mengangkat judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000 Sanur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur?
2. Apakah *organizational citizen behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur?
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizen behaviour* terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada AUTO2000 Sanur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut.
2. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh *employee engagement*, *organizational citizen behaviour*, perilaku inovatif dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana memperdalam ilmu pengetahuan selama melaksanakan studi diperguruan tinggi yang berhubungan dengan masalah yang berkaitan dengan masalah pengaruh *employee engagement*, *organizational citizen behavior*, perilaku inovatif dan kinerja karyawan.

2. Bagi AUTO2000 Sanur

Dapat memberikan masukan pada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai suatu hasil karya dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau pihak lain yang tertarik meneliti dibidang yang sama.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

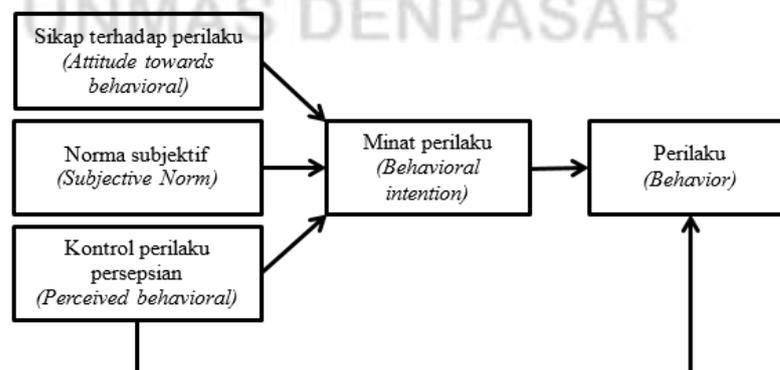
2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behaviour (TPB)*

Theory of Reasoned Action (TRA) dikembangkan oleh Ajzen dan diberi nama *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Kotler, dkk. 2016: 199). *Theory of Planned Behavior* dijelaskan sebagai konstruk yang melengkapi TRA. Menurut Kotler, dkk. (2016: 199) target individu memiliki kemungkinan yang besar untuk mengadopsi suatu perilaku apabila individu tersebut memiliki sikap yang positif terhadap perilaku tersebut, mendapatkan persetujuan dari individu lain yang dekat dan terkait dengan perilaku tersebut dan percaya bahwa perilaku tersebut dapat dilakukan dengan baik. Dengan menambahkan sebuah variabel pada konstruk ini, yaitu kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*), maka bentuk dari model teori perilaku perencanaan (*theory of planned behaviour* atau TPB) tampak di gambar berikut ini.

Gambar 2.1

Gambar *Theory of planned Behaviour*



Sumber : Kotler dan Keller dalam Bilgihan (2016)

Dari gambar di atas, teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavioral*) dapat memiliki 2 fitur yaitu :

1. Teori ini mengansumsi bahwa kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) mempunyai implikasi motivasional terhadap minat. Orang-orang yang percaya bahwa mereka tidak mempunyai sumber- sumber daya yang ada atau tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan perilaku tertentu mungkin tidak akan membentuk minat berperilaku yang kuat untuk melakukannya walaupun mereka mempunyai sikap yang positif terhadap perilakunya dan percaya bahwa orang lain akan menyetujui seandainya mereka melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan minat yang tidak dimediasi oleh sikap dan norma subyektif. Di model ini ditunjukkan dengan panah yang mennghubungkan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) ke minat.
2. Fitur kedua adalah kemungkinan hubungan langsung antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan perilaku. Di banyak contoh, kinerja dari suatu perilaku tergantung tidak hanya pada motivasi untuk melakukannya tetapi juga kontrol yang cukup terhadap perilaku yang dilakukan. Dengan demikian. Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung lewat minat, dan juga dapat memprediksi perilaku secara langsung. Di model hubungan langsung ini ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) langsung ke perilaku (*behavior*).

Teori perilaku perencanaan menganggap bahwa teori sebelumnya mengenai perilaku yang tidak dapat dikendalikan sebelumnya oleh individu melainkan, juga dipengaruhi oleh faktor mengenai faktor non motivasional yang dianggap sebagai kesempatan atau sumber daya yang dibutuhkan agar perilaku dapat dilakukan. Sehingga dalam teorinya, Ajzen menambahkan satu determinan lagi, yaitu kontrol persepsi perilaku mengenai mudah atau sulitnya perilaku yang dilakukan. Oleh karena itu menurut TPB, intensi dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku (Peter, 2017). Pada penelitian kali ini akan dibahas mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Perilaku Inovatif. Dari sudut pandang teori TPB, ketiga faktor tersebut termasuk ke dalam *perceived behavioral* yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi *behavior* atau tindakan yang dalam konteks ini adalah kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Dessler (2014) mengatakan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Rivai, 2009). Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Wall *et all* dalam Sukresna 2017) kinerja karyawan dianggap sebagai ukuran yang signifikan, yang dikaitkan dengan hasil dan kesuksesan organisasi selama periode waktu tertentu. Mengelola kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi. Dengan menganalisis kemampuan karyawan dan mengukur tingkat produktivitasnya agar dapat dikelola secara efektif dan efisien yang tentunya dapat memberi nilai tambah bagi organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:17) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) :

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai meliputi kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ratnawati (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu:

1) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- b) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a) Datang tepat waktu.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b) Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.1.3 *Employee Engagment*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement 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 (Kruse, 2012). Terdapat beberapa ahli yang mencoba merumuskan definisi *engagement*, ada yang mengaitkan dengan kepuasan pelanggan, sikap positif terhadap perusahaan, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan juga motivasi untuk berkontribusi. Konsep *engagement* secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun memiliki kesamaan yaitu memiliki hal yang positif dalam pekerjaan (Segers, 2010). *employee engagement* merupakan suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja. Senada dengan definisi di atas, Marciano dalam Hasanah dan Budiani (2019) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano dalam Hasanah dan Budiani (2019) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan,

meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

2. Indikator *Employee Engagement*

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Rupini (2015), terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu:

1) Penyerapan (*Absorption*)

Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

2) Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

3) Dedikasi (*Dedication*)

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor

dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4 Organisational Citizen Behaviour (OCB)

1. Pengertian Organisational Citizen Behaviour (OCB)

Organisational Citizen Behaviour (OCB) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Muhdar, 2015). Robbins dan Judge (2008:40) dalam Fitria (2019) menyatakan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Robbins (2006) OCB merupakan salah satu bentuk *extra-role*, perilaku yang tidak termasuk sebagai salah satu peran kerja resmi seseorang, karena OCB merupakan peran yang dilakukan secara sukarela. Sedangkan menurut Luthans (2006) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggungjawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya. OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam *system* pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata

lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh *system reward* formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Martoyo, 2007).

Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2008). Organ (2015) mengungkapkan bahwa OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja (Organ, 2015) dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem *reward*. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi (Martoyo, 2007).

2. Indikator *Organisational Citizen Behaviour* (OCB)

Menurut Organ, 2015 terdapat lima indikator untuk mengukur *Organisational Citizen Behaviour* (OCB) yaitu :

- 1) *Altruism* merupakan perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan.
- 2) *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.

- 3) *Sportmanship*, perilaku positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi.
- 4) *Courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal.
- 5) *Civic Virtue*, perilaku yang mencerminkan turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.

3. Manfaat *Organisational Citizen Behaviour* (OCB)

Menurut Kusumajati (2014) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

- 1) Produktivitas yang dimiliki rekan kerja dapat bertambah. Karyawan yang saling menolong dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena pekerjaan yang dilakukan bisa lebih cepat selesai dan hasilnya bisa lebih banyak dari yang ditentukan.
- 2) Produktivitas yang dimiliki oleh manajer dapat bertambah, Karyawan yang menerapkan dimensi *civic virtue* (seperti memberikan ide atau masukan) dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan adanya masukan dari karyawan maka manajer dapat mengevaluasi diri untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Membuat pekerjaan manajer menjadi lebih efisien dan efektif. Perilaku karyawan yang termasuk ke dalam dimensi *conscientiousness* seperti membantu karyawan baru memahami pekerjaan yang dilakukan dapat mengurangi pekerjaan manajer dan manajer dapat menggunakan waktu tersebut untuk mengerjakan tugas lain yang lebih penting.

- 4) Membantu dan memelihara ketenteraman dalam satu kelompok kerja. Karyawan yang menerapkan dimensi *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dapat memelihara fungsi kelompok kerjanya dari konflik yang mungkin terjadi.
- 5) Merupakan sebuah cara yang efektif untuk mengatur aktivitas suatu kelompok kerja. Karyawan yang menerapkan dimensi *civic virtue* seperti selalu ikut serta dalam pertemuan atau rapat dalam unit kerja, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelompok kerja tersebut.
- 6) Menciptakan suasana yang nyaman dalam organisasi sehingga karyawan bisa bekerja dalam periode waktu yang lama. Perilaku karyawan saling tolong menolong dalam bekerja (*altruism*) dan mentaati setiap peraturan (*sportsmanship*) menciptakan suasana yang menarik dalam perusahaan dan membuat karyawan tersebut merasa senang untuk bekerja. Dengan begitu maka *turnover* karyawan akan lebih rendah.
- 7) Membuat kinerja organisasi lebih stabil. Perilaku karyawan dengan melakukan setiap tugas yang diberikan dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Stabilitas terjadi apabila karyawan dapat mempertahankan kinerja yang tinggi untuk periode yang lama.
- 8) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Perusahaan harus menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan. Karena karyawan dapat menjadi salah satu orang yang bisa memberikan informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan juga dapat memberikan solusi untuk menghadapi perubahan tersebut. Karyawan yang menerapkan dimensi *conscientiousness* (memberikan upaya lebih untuk

perusahaan) dapat membantu perusahaan untuk bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan.

2.1.5 Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu (Pramadani,dkk 2012). Menurut Porter (2016: 126) Perilaku inovatif adalah kemampuan basik seseorang yang selalu aktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi *et al.*, 2016). Pengertian perilaku inovatif menurut Wess & Farr (2013) adalah segala tingkah laku seseorang yang ditujukan untuk membuat, memperkenalkan, dan menerapkan sesuatu yang baru dan berguna dalam beragam organisasi. Perilaku inovatif adalah perilaku individu yang diarahkan guna memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, dimana dapat bermanfaat dalam berbagai tingkatan organisasi. Perilaku inovatif sebagai akibat adanya tekanan persaingan yang kuat dan perubahan kebutuhan yang cepat mengharuskan perusahaan menemukan sesuatu yang baru baik berupa metode, produk, maupun pasar guna meraih keunggulan bersaing (De Jong, *et al.*, (2003:26-27). Menurut Janssen (2000:16) perilaku inovatif adalah pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan

baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut.

2. Indikator Perilaku Inovatif

Menurut Indrajaya, dkk (2014) terdapat 4 indikator untuk mengukur perilaku inovatif yaitu:

- (1) Melihat Peluang; melihat peluang bagi karyawan untuk mengidentifikasi berbagai peluang/kesempatan yang ada. Peluang dapat berawal dari ketidak-kongruenan dan diskontinuitas yang terjadi karena ada ketidaksesuaian dengan pola yang diharapkan, misalnya kemunculan masalah pada pola kerja yang sudah berlangsung, adanya kebutuhan konsumen yang belum terpenuhi, atau adanya indikasi trends yang sedang berubah.
- (2) Mengeluarkan Ide; dalam fase ini, karyawan mengeluarkan konsep baru dengan tujuan perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan ide sesuatu yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan klien dan teknologi pendukung. Kunci dalam mengeluarkan ide adalah mengombinasikan dan mereorganisasikan informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk memecahkan masalah dan atau meningkatkan kinerja.
- (3) Memperjuangkan; maksudnya disini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide, karyawan harus memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Perilaku Inovasi Konvergen meliputi usaha menjadi juara dan bekerja keras. Seorang yang berperilaku juara mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara meliputi membujuk dan mempengaruhi karyawan dan juga menekan dan bernegosiasi. Untuk mengimplementasikan

inovasi sering dibutuhkan koalisi, mendapatkan kekuatan dengan menjual ide kepada rekan yang berpotensi.

- (4) Aplikasi; dalam fase ini meliputi perilaku karyawan yang ditujukan untuk membangun, menguji, dan memasarkan pelayanan baru. Hal ini berkaitan dengan membuat inovasi dalam bentuk proses kerja yang baru ataupun dalam proses rutin yang biasa dilakukan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama (Suchayowati, 2020).

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suchayowati (2020) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. MK. Semarang yang mengemukakan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Rhamadalena (2020) yang berjudul pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Penelitian lain dari Wicaksono, dkk

(2019) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital Institut Pertanian Bogor juga menemukan hasil yang sejalan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan dan hasil penelitian tersebut di atas sejalan dengan pernyataan (Surur, 2018) yang menyatakan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangat penting, karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting. *Sense of belonging* keduanya juga dapat memberikan *feedback* pada manajemen dan loyalitas pada perusahaan. Keterikatan yang sengaja dibangun ini senantiasa menciptakan kekritisan yang positif pada karyawannya.

2.2.2 Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2006) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggungjawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria (2019) yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) dan karakteristik pekerjaan serta pemberdayaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Hasil dari penelitian tersebut bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian lain yang dilakukan oleh Ticoalu (2019) yang berjudul *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *organizational*

citizenship behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk (2018) yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) dan *good corporate governance* (gcg) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang) yang menemukan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian lainya yang dilakukan oleh Lestari (2018) yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga menunjukkan hasil bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Martoyo, 2007) OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam system pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system reward formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi (Martoyo, 2007).

2.2.3 Hubungan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi et al., 2016).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang pertama adalah penelitian dari Astuti (2019) yang berjudul pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada hotel Pandanaran Semarang) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku inovatif terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dari Pratala (2021) yang berjudul analisis keterkaitan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus daerah ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten. Penelitian selanjutnya dari Elny (2021) yang berjudul pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Yasa,dkk (2021) yang berjudul peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan pernyataan ahli dan hasil penelitian tersebut di atas, Menurut Janssen (2000:16) perilaku inovatif adalah pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

2.3.1 *Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian yang dilakukan oleh Suchahyowati (2020) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT MK Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survey. pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK.

Penelitian yang sama juga dilakukan Penelitian dari Rhamadalena (2020) yang berjudul pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *simple random sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS V.24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK

Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil penelitian dari Wicaksono, Dkk (2019) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadaan *employee engagement* dan kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh *elemen absorption* terhadap kinerja karyawan. Secara bersama *vigor, dedication dan absorption* memberi pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan, artinya dari keseluruhan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *employee engagement* hanya mempengaruhi sebesar 67,5 persen.

Hasil penelitian yang berbeda dari Kusumawati (2017) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan program diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Penelitian yang dilakukan ini adalah jenis penelitian survei yang mengumpulkan informasi dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Program D3 FE UII Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah *employee engagement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan program diploma III di fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Letsoin, dkk (2020) yang berjudul pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui

keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2020) yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC (*Polivinil Clorida*) di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi yaitu sebanyak 34 orang yang terdiri dari satu pimpinan dan 33 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2019) yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) dan karakteristik pekerjaan serta pemberdayaan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. Penelitian ini dirancang secara kuantitatif dengan ukuran populasi 99 orang; sampel ditentukan dengan teknik sensus. Data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organisasi citizenship behavior* (OCB), karakteristik pekerjaan, dan pemberdayaan secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Lingkungan Hidup Kota Palu, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap PNS kinerja di Badan Lingkungan Hidup Kota Palu, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai negeri sipil di Badan Lingkungan Hidup Kota Palu, pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Lingkungan Kota Palu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ticoalu (2019) yang berjudul *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 50 orang. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado. Karyawan yang memiliki OCB dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cab. Manado, sebaiknya meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari perilaku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) Dan *good corporate governance* (GCG) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Malang) yang menemukan bahwa alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji statistik analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *good corporate governance* (GCG) terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian

ini kemudian memberikan saran kepada PT. TASPEN (Persero) untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas *organizational citizenship behavior* karyawannya serta tata kelola perusahaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan juga potensial agar dapat menciptakan kemajuan bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) yang berjudul Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *stratified random sampling*. Pengembangan model menggunakan pemodelan struktural. Pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (*partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.

2.3.3 Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari Astuti (2019) yang berjudul pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada Hotel Pandanaran Semarang) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil uji sobel menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Bahwa

perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dari Widyantari,dkk (2020) dengan judul peran perilaku inovatif dalam membentuk kinerja pegawai dengan aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji T, Uji F, Uji Koefisien determinasi dan analisis korelasi. Hasil Uji Hipotesis adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku inovatif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perilaku inovatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Pratala (2021) yang berjudul analisis keterkaitan kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja pengurus daerah ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 28 responden penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif diperoleh sebuah informasi bahwa kreativitas mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja pengurus, begitupun dengan perilaku inovatif mempunyai keterkaitan secara signifikan dengan kinerja pengurus serta secara simultan kreativitas dan perilaku inovatif mempunyai keterkaitan secara signifikan dengan kinerja pengurus Ikatan Bidan Indonesia Provinsi Banten.

Penelitian dari Elny (2021) yang berjudul pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di CV. Enzo Medan. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Enzo Medan yaitu berjumlah 40 orang karyawan dan yang dijadikan sampel adalah keseluruhan jumlah populasi. Data diperoleh melalui data instansi, data perpustakaan dan literatur-literatur. Teknik analisis data penulis lakukan melalui metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena menurut hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Penelitian dari Yasa,dkk (2021) yang berjudul peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta di Bali. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak 200 orang dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan pendekatan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kebahagiaan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif mampu memediasi parsial secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan.