

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA BAHARI KOTA TEGAL**

**Skripsi**

Oleh:

**Putri Aaliyah Syaharani**

**NPM : 4120600197**

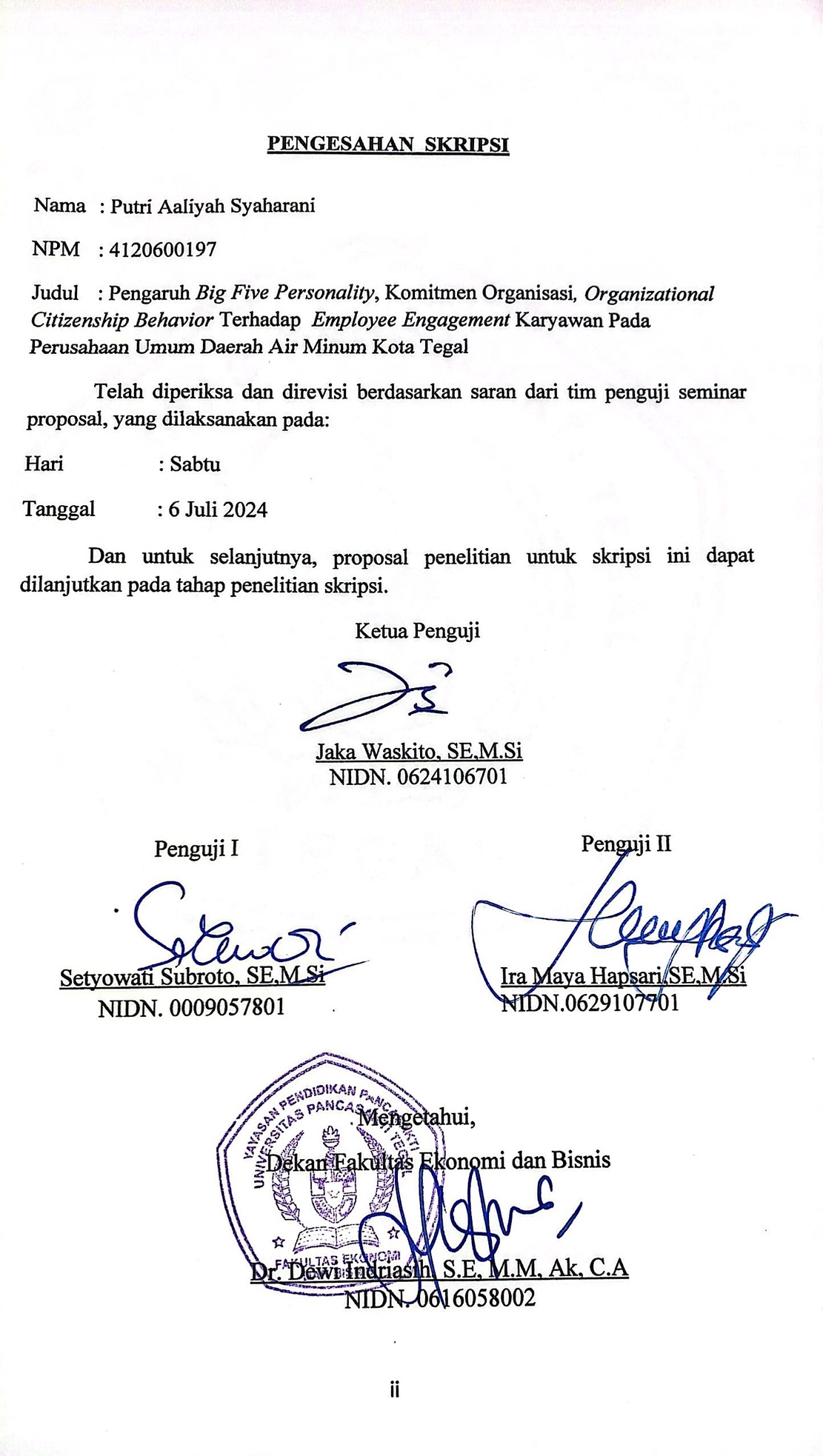
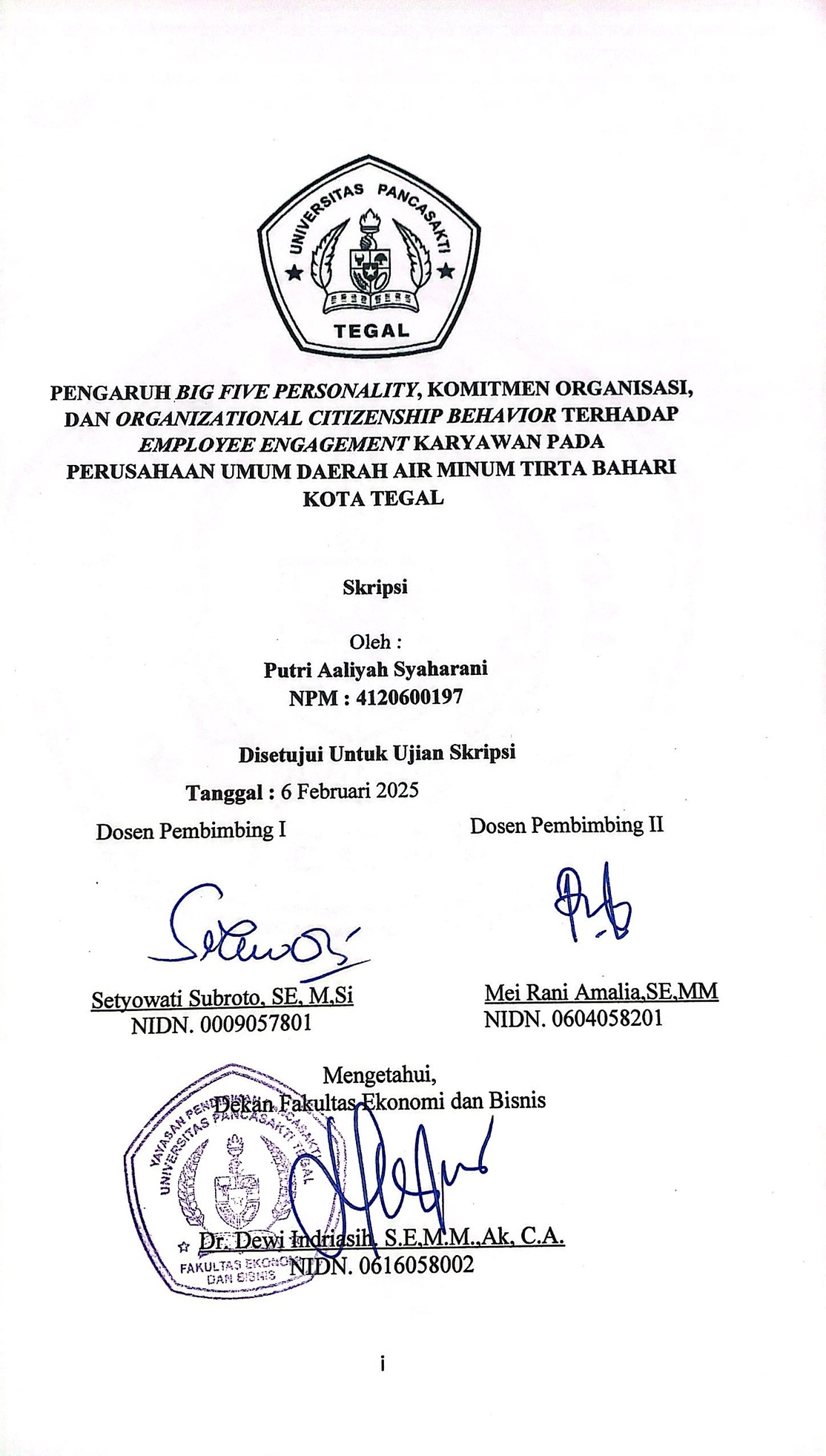
Diajukan kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

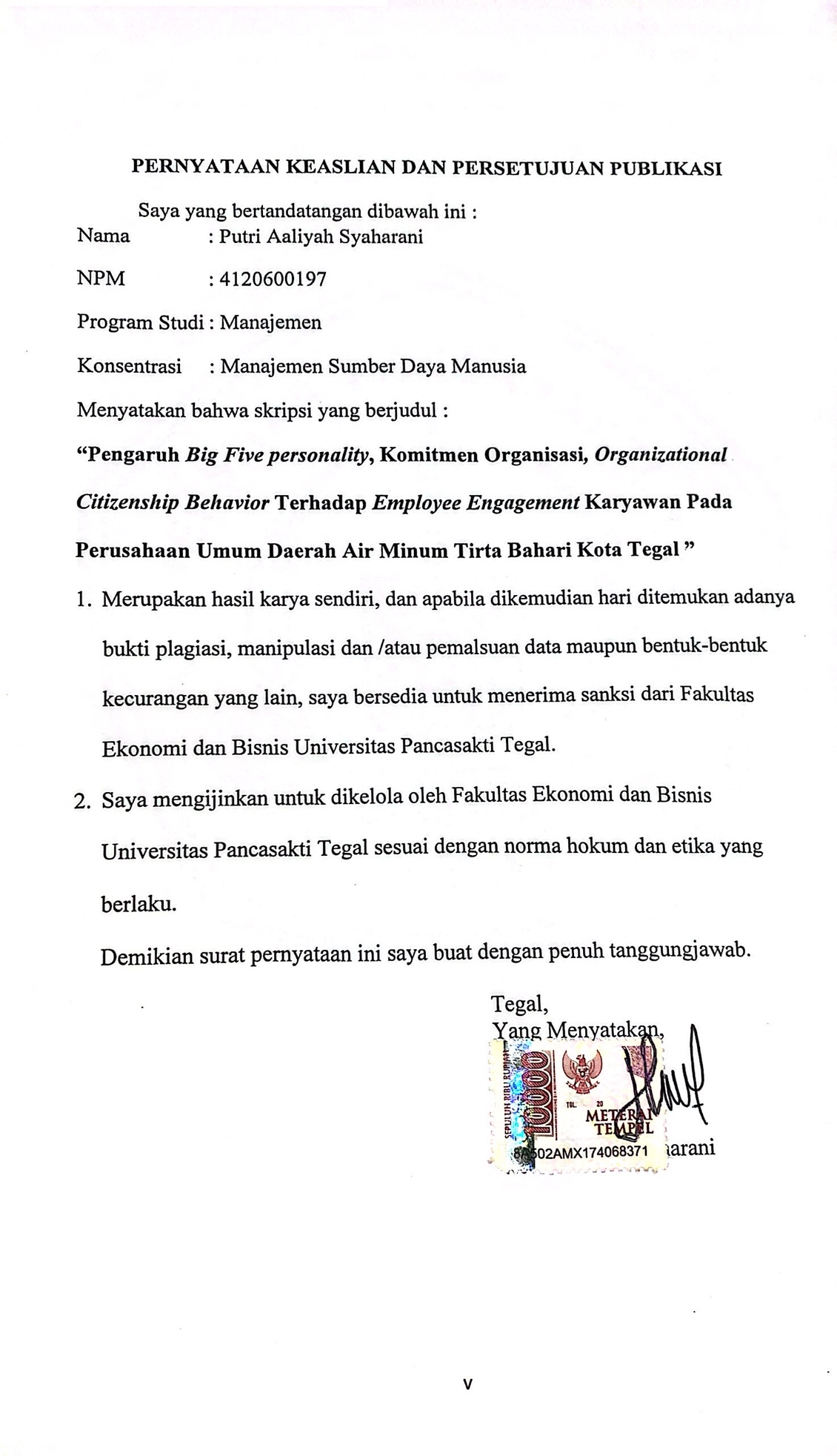
**Motto**

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi, Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lmabungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan.”

**Persembahan**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Zaenal Abidin. Beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampe sarjana
2. Pintu surgaku, Ibunda Nurul Afriani. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta doa yag selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampe sarjana.
3. Untuk kakakku dan adikku, Muhammad Alfiansyah dan Muhammad Radit Ardiansyah. Terima kasih sudah menjadi Mood booster dan menjadi alasan penulis semangat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
4. Untuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Eldi Rizal Muzakki. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah.
5. Terakhir, diri saya sendiri, Putri Aaliyah Syaharani atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga saya tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya

****

**ABSTRACT**

**Putri Aaliyah Syaharani, 2024, The Influence of Big Five Personality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship behavior on Employee Engagement of Employees at the Regional Public Company Tirta Bahari Drinking Water, Tegal City.**

This research aims 1) to determine the influence of the Big Five Personalities on employee engagement of employees at the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Bahari, Tegal City, 2) To determine the influence of Organizational Commitment on employee engagement for employees at the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Bahari, Tegal City, 3) To determine the influence of Organizational Citizenship Behavior on employee engagement of employees at the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Bahari, Tegal City, 4) To determine the influence of the Big Five Personality, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior on employee engagement at the Regional Public Company for Drinking Water Tirta Bahari, Tegal City **.**

This research uses a quantitative method with data analysis tools used, namely validity test, reliability test, classic assumption test, MSI test (Method of Successful Interval), multiple linear recreation, hypothesis test, coefficient of determination test. The population in this study was employees of the Tirta Bahari Regional Drinking Water Company, Tegal City, totaling 30 respondents, and the sample used in this study used random sampling (Probability sampling) using the Slovin formula

The test results in this research showed that (1) the big five personality had a partial effect on employee engagement as shown by the calculated t value of 4.889 > t table 1.697 with a significant value of 0.000 < 0.05. (2) organizational commitment has a partial effect on employee engagement as shown by the calculated t value of 3.069 > t table 1.697 with a significant value of 0.000 < 0.05. (3) Organizational Citizenship Behavior has a partial effect on employee engagement as shown by the calculated t value of 10.585 > t table 1.697 with a significant value of 0.000 < 0.05. (4) Big Five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior partially influence employee engagement with F count 168.807 > F table 2.92 with a significant value of 0.000 < 0.05.

From the results of this research, it can be concluded that Big Five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior influence Employee Engagement of employees of the Tirta Bahari Regional Drinking Water Company, Tegal City.

**Keywords: Big Five Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior**

**ABSTRACT**

**Putri Aaliyah Syaharani, 2024, Pengaruh *Big Five Personality*, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship behavior* terhadap Employee Engagement Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal**

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh Big Five Personality terhadap employee engagement karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal, 2) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi erhadap employee engagement karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal , 3) Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap employee engagement karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal , 4) Untuk mengetahui pengaruh Big Five Personality, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap employee engagement di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi klasik uji MSI (Metode Of Succesive Interval), rekreasi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal yang berjumlah 30 responden, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan random sampling (Probability sampling) menggunakan rumus slovin

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh hasil (1) big five personality berpengaruh secara parsial terhadap employee engagement yang ditunjukkan nilai t hitung 4,889 > t tabel 1,697 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (2) komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap employee engagement yang ditunjukkan nilai t hitung 3,069 > t tabel 1,697 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (3) Organization Citizenship Behavior berpengaruh secara parsial terhadap employee engagement yang ditunjukkan nilai t hitung 10,585 > t tabel 1,697 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. (4)Big Five Personality, Komitmen Organisasi, Organization Citizenship Behavior berpengaruh secara parsial terhadap employee engagement dengan F hitung 168,807 > F tabel 2,92 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian inidapat disimpulkan bahwa *Big Five Personality ,* Komitmen Organisasi*, Organizational Citizenship Beahvior* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

**Kata Kunci : *Big Five Personality,* Komitmen Organisasi*, Organizational Citizenship Behavior***

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepada kita semua, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BAHARI KOTA TEGAL”.**

Proposal penelitian untuk skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E.,M.M.,Ak,C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 6 Juli 2024

Putri Aaliyah S.

# DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING i

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ii

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iii

ABSTRACT vi

ABSTRACT vii

[KATA PENGANTAR ........................... viii](#_Toc167731855)

DAFTAR ISI.................................................................................................. .........x

[DAFTAR GAMBAR xiii](#_Toc167731856)

[DAFTAR TABEL xiv](#_Toc167731857)

[DAFTAR LAMPIRAN xiv](#_Toc167731857)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc167731858)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc167731860)

[B. Tujuan Penelitian 9](#_Toc167731861)

[C. Rumusan Masalah 8](#_Toc167731862)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc167731863)

[BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 1](#_Toc167731858)2

[A. Landasan Teori 12](#_Toc167731865)

[1. Employee Engagement 12](#_Toc167731866)

[2. Big Five Personality 15](#_Toc167731867)

[3. Komitmen Organisasi 17](#_Toc167731868)

[4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) 21](#_Toc167731869)

[B. Penelitian Terdahulu 26](#_Toc167731870)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 34](#_Toc167731871)

[1. Pengaruh Big Five Personality terhadap Employee Engagement. 34](#_Toc167731872)

[2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Employee Engagement 35](#_Toc167731873)

[3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee Engagement 35](#_Toc167731874)

[D. Perumusan Hipotesis 38](#_Toc167731876)

[BAB III METODE PENELITIAN 39](#_Toc167731877)

[A. Jenis Penelitian 39](#_Toc167731880)

[B. Populasi dan Sampel 39](#_Toc167731884)

[1. Populasi 39](#_Toc167731885)

[2. Sampel 40](#_Toc167731886)

[C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel 40](#_Toc167731887)

[1. Definisi Konseptual 40](#_Toc167731888)

[2. Definisi Operasional 42](#_Toc167731889)

[D. Metode Pengumpulan Data 45](#_Toc167731890)

[E.Uji Validitas dan Reabilitas 47](#_Toc167731891)

[1. Uji Validitas 47](#_Toc167731892)

[2. Uji Reliabilitas 48](#_Toc167731893)

[F. Metode Analisis Data 48](#_Toc167731894)

[1. Metode Succesive Interval (MSI) 49](#_Toc167731895)

[2. Uji Asumsi Klasik 50](#_Toc167731896)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 51](#_Toc167731897)

[4. Pengujian Hipotesis 52](#_Toc167731898)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58](#_Toc167731877)

A. Gambaran Umum..................................................................................................58

B. Hasil Penelitian.....................................................................................................65

C. Pembahasan .........................................................................................................88

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 95](#_Toc167731877)

A. Kesimpulan.......................................................................................................... 95

A. Saran.................................................................................................................... 95

[DAFTAR PUSTAKA 98](#_Toc167731899)

[LAMPIRAN 100](#_Toc167731900)

# DAFTAR GAMBAR

[Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual](#_Toc165213727) 34

[Gambar 2.Struktur Organisasi](#_Toc165213727) 61

[Gambar 3. Grafik Normal P-Plot Of Regression Uji Normalitas](#_Toc165213727) 75

[Gambar 4. Grafik Normal P-Plot Of Regression Uji Normalitas](#_Toc165213727) 76

[Gambar 5. Hasil](#_Toc165213727) Uji Hetorokedastisitas.................................................................79

# DAFTAR TABEL

[Tabel 1.Penilaian Karyawan 6](#_Toc165213727)

[Tabel 2. Dimensi Big Five Personality 16](#_Toc165213727)

[Tabel 3. Penelitian Terdahulu 30](#_Toc165213728)

[Tabel 4. Jumlah Populasi 40](#_Toc165213729)

[Tabel 5. Operasionalisasi Variabel 42](#_Toc165213729)

[Tabel 6. Skala Likert 47](#_Toc165213729)

[Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65](#_Toc165213729)

[Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 66](#_Toc165213729)

[Tabel 9.Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 66](#_Toc165213729)

[Tabel 10.Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 67](#_Toc165213729)

[Tabel 11.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Employee Engaggement 69](#_Toc165213729)

[Tabel 12 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Big Five Personality 70](#_Toc165213729)

[Tabel 13 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi 71](#_Toc165213729)

[Tabel 14 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior 72](#_Toc165213729)

[Tabel 15.Hasil Uji Realibilitas 73](#_Toc165213729)

[Tabel 16.Hasil Uji Normalitas 77](#_Toc165213729)

[Tabel 17. Hasil Uji Multikolonieritas 78](#_Toc165213729)

[Tabel 18.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 80](#_Toc165213729)

[Tabel 19.Hasiil Uji Siginifikansi Parsial 83](#_Toc165213729)

[Tabel 20.Hasil Uji Simultan (Uji F) 85](#_Toc165213729)

[Tabel 21.Hasil Analisis Koefisien Determinasi 86](#_Toc165213729)

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Penilaian Karyawan [100](#_Toc165213729)

Lampiran 2. Jumlah Populasi [100](#_Toc165213729)

Lampiran 3. [Hasil wawancara karyawan 100](#_Toc165213729)

Lampiran 4. [Kuesioner 104](#_Toc165213729)

Lampiran 5. [Hasil Kuesioner 110](#_Toc165213729)

Lampiran 6. [Uji Validitas 114](#_Toc165213729)

Lampiran 7. [R Tabel 130](#_Toc165213729)

Lampiran 8. [Durbin Watson 132](#_Toc165213729)

Lampiran 9. [T Tabel 133](#_Toc165213729)

Lampiran 10. [F Tabel 1](#_Toc165213729)36

Lampiran 10. [Surat Balasan Penelitian 1](#_Toc165213729)39

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manjemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling penting dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan menghasilkan output dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Air merupakan kebutuhan dasar yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan manusia. Penyediaan air bersih menjadi perhatian khusus setiap negara di dunia tidak terkecuali di Indonesia.

Pertumbuhan penduduk, perkembangan pembangunan, dan meningkatnya standar kehidupan menyebabkan kebutuhan akan air bersih terus meningkat. Faktor kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia pada perusahaan adalah aset yang paling berharga dikarenakan manusia adalah penggerak utama untuk mengerakkan sumber daya lainnya. Kualitas SDM yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang bersedia melampaui tanggung jawab formal mereka dan memberikan hasil yang melebihi harapan. Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu di luar deskripsi pekerjaannya karena perilaku inisiatif dan perasaan puas jika membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

*Employee Engagament* juga merupakan faktor penting yang akan lebih memungkinkan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. *Employee Engagement* merupakan keadaaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Employee engagement pertama kali didefinisikan yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. *Employee Engagament* akan mendorong setiap pegawai untuk menciptakan kesuksesan dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja. *Employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (mis. Nowack, 2006:18).

*Big Five Personality* adalah kerangka kerja yang umum digunakan untuk memahami sifat kepribadian individu, yang meliputi *agreeableness* (keramahan), *conscientiousness* (kesungguhan), *extraversion* (ekstroversi), *neuroticism* (neurotisme), dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman). Bahwa *Big Five Personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat menjelaskan tentang perilaku individu. Pengaruh *Big Five Personality* bisa sangat signifikan dalam konteks organisasi, karena dapat mempengaruhi bagaimana individu bekerja dalam tim, menanggapi perubahan, dan berinteraksi dengan rekan kerja. Menurut (Engler, 2009:10) *Big Five Personality* adalah kepribadian individu yang menentukan cara bagaimana individu dalam menghadapi situasi yang terjadi padanya.

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap berada pada organisasinya. Komitmen organisasi juga penting. ketika karyawan merasa terikat dengan tujuan, nilai, dan budaya perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Komitmen terhadap perusahaan meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. dalam (Amstrong, 2006:11) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencakup perilaku sukarela di luar tugas-tugas utama yang ditetapkan dalam pekerjaan seseorang. Ini mencakup membantu rekan kerja, partisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan dukungan terhadap inisiatif perusahaan (Organ, 1988:15). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi dan meningkatkan iklim kerja secara keseluruhan. *Orgaizational citizenship behavior* (OCB) timbul dari berbagai faktor dalam organisasi yaitu, adanya kepuasan kerja dari karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik akan menciptakan layanan yang terbaik adalah indikasi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh setiap individu karyawan yang dilakukan dengan sukarela, senang hati, dan tulus, tanpa harus di suruh dan tidak mengharapkan sesuatu apapun. Karyawan yang memiliki *organizaztional citizenship behavior* (OCB) memiliki sifat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi perusahaannya dan memiliki komitmen kerja yang baik, maka seorang karyawan akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal adalah perusahaan milik Pemerintah Daerah Kota Tegal yang melayani penyediaan air bersih kepada warganya, yang dirasakan sebagai kebutuhan yang sangat mendasar bagi masyarakat. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal selalu berusaha untuk melayani dan menyediakan kebutuhan air bersih kepada penduduk Kota Tegal, dengan harapan masyarakat Kota Tegal memperoleh pelayanan air bersih sehingga merasa terpuaskan dan tidak mengalami kesulitan untuk mendapatkan pasokan air bersih. Dalam upaya untuk menyediakan pelayanan publik yang unggul, perusahaan milik daerah Perumda Kota Tegal menghadapi tantangan untuk memberikan layanan berkualitas dan efisien kepada masyarakat. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya juga ada pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setelah dilakukan observasi awal pada Perumda Kota Tegal, terdapat permasalahan pada *employee engagement* yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara masih banyak karyawan yang sangat minim untuk membantu sesama karyawan lainnya. Selain itu masih terdapat karyawan yang kurang serius dalam mengerjakan tugas bukan karena kesadaran sendiri, dan hanya menunggu perintah atasan. Disamping itu banyak karyawan yang dalam pengerjaan dan penyelesaian tugasnya tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga masih banyak karyawan yang belum mampu penyelesaian tugasnya sesuai instruksi atasannya, jadi masi banyak yang perlu diperbaiki dari hasil penyelesaian tugasnya.

Rendahnya Engagement di Perumda Kota Tegal diduga disebabkan karena masih terdapat beberapa karyawan yang berperilaku kurang baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara bahwa sesama karyawan kurang memiliki kesadaran untuk saling membantu satu sama lain dan lebih memikirkan pekerjaannya sendiri – sendiri. Karyawan disini juga masih banyak yang belum teliti terkait pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Selain itu keinginan untuk melakukan pengembangan kompetensi di Perumda Kota Tegal masih cukup rendah. Begitupun dengan tingkat penilaian karyawan masih tergolong rendah. Berikut penilaian karyawan yang dilakukan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal:

Tabel 1

Data Penilaian Karyawan Perumda Kota Tegal

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Penilaian | Kategori | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | |
| Jumlah karyawan | persentase | Jumlah karyawan | persentase |
| 1 | 75-79 | Cukup | 15 | 7,32% | 15 | 4,87% |
| 2 | 80-89 | Baik | 7 | 73,17% | 7 | 68,29% |
| 3 | 90-95 | Sangat baik | 8 | 19,51% | 8 | 26,83% |
| Jumlah | | | 30 | 100% | 30 | 100% |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian karyawan di Perumda Kota Tegal di tahun 2023 bahwa menurun. Penilaian karyawan dapat dilihat dari ketelitian karyawan dalam menyelasaikan pekerjaan, keteapatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dugaan lain yang menyebabkan rendahnya *engagement* di Perumda Kota Tegal yaitu, kurang adanya komitmen terhadap organisasi. Menurut hasil observasi dan wawancara karyawan Perumda Kota Tegal cenderung kurang melibatkan dirinya dalam organisasi. Karyawan cenderung mementingkan dirinya sendiri, seperti tidak mengikuti aturan yang diberikan oleh Perumda Kota Tegal. Selain itu, keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan juga masih relatif rendah. Hal ini diketahui dari masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Hal ini menyebabkan Perumda Kota Tegal memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaannya dan perusahaan.

Dugaan selanjutnya yang menyebabkan rendahnya *engagement* di Perumda Kota Tegal adalah rendahnya *organizational citizenship behavior.* Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa banyak karyawan yang tidak membutuhkan bantuan kepada rekan kerjanya. Hal itu akan disebabkan karyawan yang bekerja sendiri lebih berisiko membuat kesalahan yang tidak terdeteksi, yang bisa berakibat pada hasil kerja yang kurang optimal atau bahkan merugikan. Karyawan yang tidak membutuhkan bantuan dari rekan kerja disebabkan juga kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, yang dapat menyebabkan miskomunikasi atau kurangnya informasi yang penting bagi proyek atau tugas tim. Karyawan Perumda Kota Tegal cenderung Tidak memanfaatkan bantuan rekan kerja bisa berarti mengabaikan potensi dukungan dan saran yang bisa memperbaiki atau mempercepat penyelesaian tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih mengenai pengaruh *big five personality*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *employee engagement* dengan berjudul **“Pengaruh *Big Five Personality*, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Employee Engagement*.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Big Five Personality* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
4. Apakah *Big Five Personality*, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui & menganalisis:

1. Apakah terdapat pengaruh *big five personality* terhadap *employee engagement* karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh komiten organisasi terhadap *employee engagement* karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap employee engagement karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh *big five personality*, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior terhadap *employee engagement* karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal?
5. **Manfaat Penelitian**
6. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharap agar penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *big five personality*, komitmen organsiasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagement*, selain itu juga bisa menambah wawasan bagaimana meningkatkan sumber daya manusia dan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak lain antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dipakai untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Hal tersebut mendapatkan pengetahuan dan pengalaman langsung mengenai bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia.

1. Bagi Perumda Kota Tegal

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat dipakai sebagai kebijakan untuk menambah informasi dan lebih mengenal tentang *big five personality,* komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* serta employee engagement.

1. Bagi Karyawan

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja dengan demikian karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan juga memiliki dedikasi yang tinggi pada perusahaan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Penelitian tentang big five personality, komitmen organisasi, oraganizational citizenship terhadap employee engagement karyawan menggunakan kajian teoritis sebagai berikut:

1. ***Employee Engagement***
2. **Pengertian *Employee Engagement***

Keterlibatan karyawan atau employee engagement tidak dapat dipisahkan dari kinerja ena karyawan adalah penggerak perusahaan itu sendiri. Employee engagement adalah gagasan yang menarik, di mana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat di dalamnya, dan ber- sedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya, juga, mereka menjadi proaktif dalam mengejar hal itu. Gagasan tentang employee engagement menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberi lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan, dan sebagai hasilnya karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan lainnya. Employee engagement merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat mem- berikan competitive advantage bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki engagement yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta ko- mitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi (pride).

Dengan demikian mereka akan menghabiskan waktu lebih lama untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang produktif, berusaha semaksimal mungkin, dan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak (Wellins & Concelman; 2005:30). Employee engagement tidak hanya berlaku bagi karyawan yang potensial untuk meningkatkan produktivitas mereka, tetami juga berlaku bagi karyawan yang tergolong dalam potensi yang sedang maupun kurang, di mana mereka dapat bekerja semampu mereka untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan menciptakan nilai bagi pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan (Lockwood, 2007:88).

*Employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (mis. Nowack, 2006:67). Organisasi dengan karyawan yang sangat terlibat cenderung menunjukkan peningkatan laba perusahaan (Woodruffe, 2006:90) dan omset yang lebih besar (Harter et al. 2003:108). Peneliti lain (Wasilowski, 2016:90) menyatakan juga bahwa employee engagement memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

1. **Teori – Teori *Employee Engagement***

Terdapat teori-teori mengenai employee engagement, di antaranya Aon-Hewitt Model, Gallup Q12, dan Deloitte Mo- del. Setiap model memiliki konsep terperinci tersendiri dalam mengukur employee engagement. Gallup mengukur employee engagement menggunakan Q12 indeksnya. Ada empat dimensi employee engagement yang mendasari alat ukur Q12 Gallup, yaitu:

* 1. Pertumbuhan (bagaimana karyawan bisa bertumbuh?) ada- lah kesempatan untuk belajar dan tumbuh (Q11 = kemaju- an; Q12 = belajar dan berkembang).
  2. Kerja sama tim (apakah saya termasuk di dalam tim?) ada- lah merasa bagian dari tim (Q07 = jumlah opini; Q08 = misi/ tujuan; Q09= berkomitmen pada kualitas; Q10 = sahabat).
  3. Manajemen dan dukungan (kontribusi apa yang saya beri kan kepada perusahaan?) adalah memiliki perasaan sukses dengan pekerjaan mereka (Q03 = kesempatan untuk me- lakukan yang terbaik; Q04 = pengakuan untuk pekerjaan yang baik; Q05 = seseorang yang peduli padaku di tempat kerja; Q06-mendorong perkembangan saya)
  4. Kebutuhan dasar (apa yang saya dapat?) adalah kebutuhan yang harus mereka penuhi jika mereka bekerja (Q01 = ek- spektasi; Q02 = bahan dan peralatan).

1. **Tujuh Dimensi *Employee Engagement***

Adapun ketujuh dimensi tersebut, yaitu:

* + 1. energi yang terdiri dari fisik maupun psikis
    2. kebanggaan terhadap institusi
    3. intensi untuk tetap bertahan di perusahaan;
    4. sikap proaktif;
    5. kritik membangun;
    6. daya tahan; dan
    7. mempromosikan institusi

## *Big Five Personality*

* 1. **Pengertian *Big Five Personality***

*Big five personality* (kepribadian model lima besar) menunjukkan adanya lima besar) menunjukkan adanya lima ciri kepribadian utama pada individu (luthans, 2006:98). Menurut (Mccare dan Costa dalam Pervin, et al, 2005:78) kepribadian manusia terdiri dari lima faktor dan manusia cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan.

Tabel 2.

Dimensi *Big Five Personality*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik pada orang dengan skor tinggi** | **Dimensi the big five personality** | **Karakteristik pada orang dengan skor rendah** |
| *Extraversion/*ekstraversi |  |  |
| Suka hidup berkelompok, terbuka, mudah bersosialisasi, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan, dan suka berteman. | Mengukur jumlah intensitas interaksi interpersonal, ingkat aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi dan kapasitas kegembiraan. | Suka menyendiri, penakut, teang, berorientasi tugas, pemalu dan pendiam. |
| *Agreeablenes*/mudah akur atau mudah bersepakat |  |  |
| Senang bekerja sama,hangat, berhati lembut, percara, suka menolong, memaafkan, mudah tertipu, terus terang, dan penuh kepercayaan | Mengukur kualitas orientasi interpersonal individu, rangkaian yang panjang dari keharusan menjadi pertentangan dalam berbicara, perasaan, dan aksi. | Bersikap dingin, tidak ramah, sinis, kasar, curiga, tidak koperatif, pendendam, suka memanipulasi, dan suka menentang. |
| *Conscientiousnes/*sifat berhati-hati |  |  |
| Bertanggung jawab, teratur,dapat diandalkan, disiplin diri,terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun, dan gigih, | Mengukur derajat organisasi seseorang ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan | Mudah bingung, tidak teratur, tidak memiliki tujuan, pemalas, tidk peduli, lemah, lalai, suka bersenang-senang, lemah dalam keamanan dan tidak bisa diandalkan |
| *Emotional stability*/stabilitas emosi |  |  |
| Tenang, rileks, tidak emosional,aman,merasa puas, tabah, percaya diri, dan memiliki pendirian yang tetap. | Mengukur penyesuaian diri vs emosi yang tidak stabil. Kebalikannya adalah *neuroticsm* yang mengidentifikasi individu yang mudah stress, memiliki ide yang idak realistik dan menginginkan segala sesuatu yang berlebihan | Mudah gugup, khawatir, deprsi, emosional, bersedih merasa tidak cukup, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. |
| *Openness to experience*/terbuka terhadap hal-hal baru |  |  |
| Kreatif, ingin tahu, imiginatif, asli, tidak tradisional, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. | Mengukur pencarian secara proaktif dan penghargaan pegalaman diri,toleransi dan penjelajahan yang tidak familiar. | Memiliki sifat konvensional, menurut adat, berpandangan sempit, tidak artistik, tidak analitis, danmerasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada. |

Sumber: Robbins dan Judge (2008); Luthans (2006); Ingarianti (2014)

## Komitmen Organisasi

* 1. **Pengertian Komitmen Organisasi**

(Astuti et al, 2013:68) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks, karyawan yang memiliki komitmen organisasisional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi, lingkungan yang lebih kompleks, karyawan yang memiliki komitmen organisasisional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, yang dapat memplengaruhi keputusan individu atas keanggotaannya.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi., serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:100)

* 1. **Dimensi Komitmen Organisasi**

(Meyer dan Allen, 1990:95) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective comitment)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

1. Komitmen berkelanjutan (normative commiment)

Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep sidebets orientation yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

1. Komitmen normatif (normative commiment)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

* 1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

(Menurut Steers dan Porter, 1983:55) faktor-faktor mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan, yaitu:

1.) Karakteristik Personal

Karakteristik personal mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Misalnya, karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja pada suatu perusahaan secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

2.) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja dengan level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya cenderung lebih berkomitmen.

3.) Karakteristik Struktural

Karakteristik struktural mencakup derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi

4.) Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang pentingyang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini menyangkut seberapa besar karyawan memperhatikan minatnyapercaya bahwa perusahaan.

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

1. **Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

OCB atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008:86). (Basrah, 2012:58) mengkategorikan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yakni: 1) perbedaan individu (kepribadian, kemampuan,pengalaman, pelatihan, pngetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi motivasi, kebutuhan dan nilai individu); 2) sikap kerja (komitmen organiasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, keuasan kerja, persepsi keadlian organisasional); dan 3) faktor-faktor kontekstual (karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial). Menurut (Organ dalam Fitrianasari,et al, 2003:95) OCB terdiri atas lima dimensi,yakni:

1.) *Altruism* (perilaku membantu orang lain), yaitu kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain

2.) *Conscientousness* (kesadaran diri), menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku in role dan memnuhi standar minimun yang diisyaratkan organisasi.

3.) *Courtesy* (baik dan sopan terhadap orang lain), yaitu perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain,

4.) dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

5.) *Sportmanship* (sportif), yaitu perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan ysng kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang dapat merusak meskipun merasa jengkel.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang melakukan sesuatu secara sukarela dan tidak secara langsung dan eksplisit dihargai oleh sistem penghargaan formal dan umumnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (Organ et. al., 2006:8) menjelaskan bahwa OCB merupakan kontribusi individu kepada organisasi di luar persyaratan peran pekerjaannya. OCB ini mencakup perilaku untuk membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan mengikuti aturan serta prosedur di tempat kerja. Dalam hal ini, OCB memegang peranan penting bagi karyawan. Dimana sifat sukarela setiap individu memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku OCB.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan organizational citizenship behavior (OCB) adalah knowledge sharing atau berbagi pengetahuan. Menurut (Susita et al, 2021:89) mendefinisikan knowledge sharing sebagai proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) serta secara bekerja sama menciptakan solusi pengetahuan baru. Menjelaskan bahwa knowledge sharing merupakan proses berbagi atau mendistribusikan pengetahuan dalam bentuk pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, serta berbagai proses komunikasi langsung dan tidak langsung antar karyawan. Menjelaskan berbagi pengetahuan merupakan proses sistematis penyampaian, pendistribusian, dan penyebaran pengetahuan serta pengaturan multidimensi dari satu orang atau organisasi kepada orang lain yang membutuhkannya, dengan menggunakan berbagai cara dan media.

Menurut (Sulistyo & Ardiyanti, 2019:78) menjelaskan bahwa knowledge sharing dapat didorong oleh kebijakan instansi dalam memberikan fasilitas kepada karyawan untuk melakukan perilaku knowledge sharingyang membuat karyawan yang terlibat dalam berbagi informasi dan pengetahuan dapat menumbuhkan serta meningkatkan perilaku saling membantu dan sukarela dalam melaksanakan tugas di luar tanggung jawab utamanya, ini merupakan ciri dari perilaku OCB yang baik. Selain itu, (Rika & Nurhayati, 2017:88) juga menambahkan bahwa semakin tinggi karyawan dalam melakukan perilaku knowledge sharing, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan untuk melakukan perilaku OCB. Dengan demikian, adanya berbagi pengetahuan ini, karyawan dapat memenuhi berbagai tugas yang diberikan dengan lebih baik dan secara tidak langsung dapat menjaga hubungan antar karyawan sehingga tercipta kerja sama yang baik para karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait pengaruh knowledge sharing terhadap OCB. Salah satunya yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara knowledge sharing dengan OCB. Penelitian memperoleh hasil bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Sulistyo & Ardiyanti (2019), Alsheikh (2020), serta (Susita et al., 2021) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, berbeda pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2010) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian (Sudjiwanati, 2017:67) juga memperoleh hasil bahwa knowledge sharing tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu penelitian terkait pengaruh knowledge sharing terhadap OCB masih perlu dilakukan.

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini ada berbagai penelitian terdahulu mengenai big five personality, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan employee engagement. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu:

1. Hasil penelitian Kaur & Bhatia (2019)

Penelitian Kaur & Bhatia (2019) berjudul “*Personality, Commitment and Citizenship Behaviors as Drivers of Work Engagement”.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen organisasi dan Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh paling kuat terhadap *employee engagement*. Dari kepribadian *big five, conscienstiousness* dan *agreebleness* berhubungan positif *neuroticism* negatif.

1. Hasil Penelitian Jiang & Law (2013)

Penelitian Jiang & Law (2013) berjudul *“ Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Citizenship Behavior and Employee Engagement”.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness dan extraversion berhubungan positif dengan employee engagement dan OCB. Neuroticism berhubungan negatif dengan employee engagement dan OCB. Employee engagement memediasi hubungan antara conscientiousness, extraversion, dan neuroticism dengan OCB.

1. Hasil Penelitian Mosalanejad & Yakubova (2020)

Penelitian Mosalanejad & Yakubova (2020) berjudul *“Personality, Organizational Commitment, OCB: Pathways to Employee Work Engagement”.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen organisasi dan OCB merupakan prediktor kuat employee engagement. Dari kepribadian, conscientiousness dan extraversion berhubungan positif, neuroticism negatif. Agreeableness dan openness tidak signifikan.

1. Hasil Penelitian Araci (2019)

Penelitian Araci (2019) berjudul “*Unveiling the Role of Personality Traits, Commitment and OCB in Fostering Employee Engagement”.* Penelitian ini bertjuan untuk mengetahui Conscientiousness, extraversion, agreeableness, komitmen organisasi dan OCB berhubungan positif dengan employee engagement. Neuroticism berhubungan negatif. Openness tidak signifikan.

1. Hasil Penelitian Araci (2019)

Penelitian Araci (2019) berjudul *“Examining the Relationship Between Organizational Commitment, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi berhubungan positif dengan *employee engagement* dan OCB. Employee engagement memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan OCB.

6. Hasil Penelitian Chaudhary & Prabhu (2012)

Penelitian Chaudhary & Prabhu (2012) berjudul “*The Big Five Personality Traits and Their Relationship with Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness, extraversion, dan agreeableness berhubungan positif dengan employee engagement dan OCB. Neuroticism berhubungan negatif dengan employee engagement dan OCB. Employee engagement memediasi hubungan antara kepribadian big five dengan OCB.

7. Hasil Penelitian Kim & Swanger (2009)

Penelitian Kim & Swanger (2009) berjudul “*An Empirical Examination of Personality, Commitment, OCB as Antecedents of Work Engagement”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness, extraversion, komitmen organisasi dan OCB berhubungan positif dengan engagement. Neuroticism berhubungan negatif. Agreeableness dan openness tidak berhubungan signifikan.

8. Hasil Penelitian Agarwal (2014)

Penelitian Agarwal (2014) berjudul “*Antecedents of Employee Engagement: Exploring the Effects of Big Five, Commitment and Citizenship Behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness, extraversion, agreeableness, komitmen organisasi dan OCB berhubungan positif dengan employee engagement. Neuroticism berhubungan negatif dengan employee engagement.

9. Hasil Penelitian Agarwal (2014)

Penelitian Agarwal (2014) berjudul “*The Role of the Big Five Personality Traits in Predicting Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness, extraversion, dan agreeableness berhubungan positif dengan employee engagement dan OCB. Neuroticism berhubungan negatif dengan employee engagement dan OCB. Employee engagement memediasi hubungan antara kepribadian big five dengan OCB.

10. Penelitian Miao & Kim (2010)

Penelitian Miao & Kim (2010) berjudul “*The Impact of the Big Five Personality Traits, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Engagement*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Conscientiousness, agreeableness, dan komitmen organisasi berhubungan positif dengan employee engagement. Neuroticism berhubungan negatif dengan employee engagement. OCB juga berhubungan positif dengan employee engagement.

Tabel 3.

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama  Penelitian | Judul  Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Kaur & Bhatia (2019) | Personality, Commitment and Citizenship Behaviors as Drivers of Work Engagement. | Persamaan penelitian Kaur & Bhatia,dengan penelitian Saya adalah terdapat variabel  Independen yang sama yaitu Big Five Personality, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior. Dependen Employee Engagement | Perbedaan penelitian Kaur & Bhatia,dengan penelitian Saya adalah pada tempat objek/penelitian. |
| 2. | Jiang & Law (2013) | Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Citizenship Behavior and Employee Engagement | Persaman penelitian Jiang & Law dengan penelitian saya adalah terdapat Independen Big Five Personality, Organizational Citizenship Behavior | Perbedaan penelitian Jiang & Law dengan penelitian saya adalah tidak adanya variabel independen komtimen organisasi |
| 3. | Mosalanejad & Yakubova (2020) | Personality, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior: Pathways to Employee Work Engagement | Persamaan penelitian Mosalanejad & Yakubova dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen Organizational Citizenship Behavior | Perbedaan penelitian Mosalanejad & Ykubova dengan penelitian saya adalah tidak terdapat varoabel independen big five personality dan komitmen organisasi. |
| 4. | Araci (2019) | Unveiling the Role of Personality Traits, Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Fostering Employee Engagement. | Persamaan penelitian Araci dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen big five personaliy, komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior. Dependen employee engagement. Menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling | Perbedaan penelitian Araci dengan penelitian saya adalah tidak menggunakan metode analasis Structural Equation Modeling |
| 5. | Araci (2019) | Examining the Relationship Between Organizational Commitment, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior | Persamaan penelitian Araci dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen komitmen organisasi dan ocb. | Perbedaan penelitian Araci dengan penelitian saya adalah tidak adanya variabel big five personlaity |
| 6. | Chaudhary & Prabhu (2012) | The Big Five Personality Traits and Their Relationship with Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior. | Persamaan penelitian Chaundhary & Prabhu dengan saya adalah terdapat variabel independen big five personality dan ocb | Perbedaan penelitian Chaundhary & Prabhu dengan saya adalah tidak adanya variabel independen komitmen organisasi |
| 7. | Kim & Swanger (2009) | An Empirical Examination of Personality, Commitment, Organizational Citizenship Behavior as Antecedents of Work Engagement. | Persamaan penelitian Kim & Swanger dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen big five personaliy, komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior. Dependen employee engagement. Menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling | Perbedaan penelitian Kim & Swanger dengan penelitian saya adalah tidak menggunakan metode analasis Structural Equation Modeling |
| 8. | Agarwal (2014) | Antecedents of Employee Engagement: Exploring the Effects of Big Five, Commitment and Citizenship Behavior. | Persamaan penelitian Agarwal dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen big five personaliy, komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior. Dependen employee engagement. Menggunakan metode analisis Hierarchical regression analysis | Perbedaan penelitian Agarwal dengan penelitian saya adalah tidak menggunakan metode analasis Hierarchical regression analysis |
| 9. | Agarwal (2014) | The Role of the Big Five Personality Traits in Predicting Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior | Persamaan penelitian Agarwal dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen big five personaliy, Organizational Citizenship Behavior. Menggunakan metode analisis Hierarchical regression analysis | Perbedaan penelitian Agarwal dengan penelitian saya adalah tidak menggunakan metode analasis Hierarchical regression analysis |
| 10. | Miao & Kim (2010) | The Impact of the Big Five Personality Traits, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Engagement | Persamaan penelitian Miao & Kim dengan penelitian saya adalah terdapat variabel independen big five personaliy, komitmen organisasi Organizational Citizenship Behavior,. Dependen employee engagement. Menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling | Perbedaan penelitian Miao & Kim dengan penelitian saya adalah tidak menggunakan metode analasis Structural Equation Modeling |

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**
2. **Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Employee Engagement*.**

Big Five Personality meruapakan salah satu pendeketan yang digunakan untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *trait* kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, Emotional Stability, dan opennes.*

Dalam Penelitian Kaur & Bhatia (2019) menyatakan bahwa *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

1. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagement***

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dalam Penelitian Agarwal (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.*

1. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Engagement***

*Organizational Citizenship Behavior* 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 Organzational Citizenship Behavior yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi. Karena karyawan yang seperti ini akan sangat mudah sekali menaati perintah yang diberikan atasannya. Mereka akan melakukan perintah tanpa banyak berfikir “nanti saya dapat apa” dan lain sebagainya.

Dalam Penelitian Agarwal (2014) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.*

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Komitmen Organisasi

(X2)

Organizational

Citizenship

Behavior

(X3)

Employee Engagement

(Y)

Big Five Personality

(X1)

H1

H2

H3

H4

.

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Garis Parsial

--------------------- : Garis Simultan

1. **Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan pertanyaan penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. dikatakan sementara karena jawabannya adalah diberikan didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dikatakan sebagai jawaban teoritis atas rumusan pertanyaan penelitian, bukan jawaban yang empirik Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Employee Engagement* di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Tegal

H2 : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Employee Engagemet* Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Tegal

H3 : Terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Engagement* di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Tegal

H4 : Terdapat *Big Five Personality*, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Employee Engagement* di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Tegal

.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Jenis Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk memperoleh data analisis yang valid. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, yang digunakan dalam penelitian populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:11).

1. **Populasi dan Sampel**

## Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:20) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karaktersitik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan sebanyak 140 orang karyawan Perumda Kota Tegal. Namun, pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Tegal bidang administrasi & keuangan dengan status kepegawaian karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

Tabel 4.

Jumlah Populasi Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Nama Unit Kerja | Jumlah (orang) |
| 1. | Staf Umum & Kepegawaian | 11 |
| 2. | Staf Kas & Penagihan | 14 |
| 3. | Staf Pembukuaan | 5 |
|  | Jumlah | 30 |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan

## Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022:81) sampel merupakan bagian dari sebuah populasi yang ada pada sebuah tempat penelitian. Apabila jumlah populasi banyak, peneliti tidak mungkin menjadikan seluruh populasi tersebut sebagai responden krena terbatasnya dana, waktu, dan tenaga, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel untuk dijadikan sebagai responden. Maka, dari itu, sampel yang diambil harus benar – benar dapat mewakili seluruh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakaan teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2022:85). .

1. **Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel**
2. **Definisi Konseptual**
3. *Employee Engagement* (Y)

*Employee engagement* adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (mis. Nowack, 2006:67). Organisasi dengan karyawan yang sangat terlibat cenderung menunjukkan peningkatan laba perusahaan (Woodruffe, 2006:90) dan omset yang lebih besar (Harter et al. 2003:108).

1. *Big Five Personality* (X1)

*Big Five Personality* memberikan kerangka teori yang komprehensif yang bertujuan untuk mengukur dan menentukan kepribadian seseorang (Kalshoven et al., 2011:29).

1. Komitmen Organisasi (X2)

(Astuti et al, 2013:68) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks, karyawan yang memiliki komitmen organisasisional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi, semakin serius karyawan di tempat kerja serta memiliki loyalitas dan kasih sayang dapat mengejar tujuan organisasi.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Organizational Citizenship Behavior atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins dan Judge, 2008:86).

1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel adalah variabel yang ditentukan oleh Peneliti dalam suatu objek penelitian, dimana variabel ini berfungsi untuk memberikan dan menunjukkan bagaimana cara mengukur variabel tersebut. Adapun operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.

Operasionalisasi Variabel

| Variable | Dimensi | Indikator | No. Item | Skala | Sumber |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Employe Engag*ement (Y) | Energi (fisik dan psikis) | Merasa bersemangat dan bergairah saat bekerja | 1 | Likert | (Lockwood, 2007) |
|  | Kebanggan terhadap institusi | Merasa bangga menjadi bagian dari institusi/perusahaan | 2 | Likert |  |
|  | Intensi untuk tetap bertahan di perusahaan | Berniat untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang | 3 | Likert |  |
|  | Sikap proaktif | Mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi | 4,5 | Likert |  |
|  | Kritik membangun | Terbuka menerima kritik dan saran dari rekan kerja maupun atasan | 6 | Likert |  |
|  | Daya tahan | Mampu bekerja dalam tekanan dan tantangan | 7 | Likert |  |
|  | Mempromosikan institusi | Merekomendasikan institusi / perusahaan sebagai tempat kerja yang baik | 8 | Likert |  |
| Big Five Personality (X1) | *Openness to experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru) | Rasa ingin tahu | 1,2 | Likert | (Agarwal, U. A. (2014) |
|  | *Coscientiousness* (Sifat berhati-hati) | Disiplin diri | 3,4 | Likert |  |
|  | *Extraversion* (Extraversi) | Mudah bersosialisasi | 5,6 | Likert |  |
|  | *Agreebleness* (Keramahan) | Senang bekerja sama | 7,8 | Likert |  |
|  | *Neuroticism* (Neurotisme) | Tenang | 9,10 | Likert |  |
| Komitmen Organisasi (X2) | Komitmen Afektif | Kepercyaan | 1 | Likert | Schaufeli, W. B (2017) |
|  |  | Loyalitas | 2,3 | Likert |  |
|  |  | Kerelaan | 4 | Likert |  |
|  | Komitmen kontinu | Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi | 5,6 | Likert |  |
|  | Komitmen Normatif | Kemajuan bekerja | 7,8 | Likert |  |
|  |  | Tanggung jawab | 9 | Likert |  |
|  |  | Disiplin diri | 10 | Likert |  |
| *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  (X3) | *Altruism* (Menolong orang lain) | Memberi bantuan pada rekan kerja | 1,2 | Likert | Wirawan, F. A. (2019) |
|  | Conscientiousness (Kesungguhan) | Mengikuti aturan dan regulasi organisasi. | 3,4 | Likert |  |
|  | Courtesy (Kesopanan) | Menghormati hak-hak orang lain | 5,6 | Likert |  |
|  | *Civic Virtue* (Kebajikan warga) | Mengikuti perubahan dalam organisasi. | 7,8 | Likert |  |
|  | *Sportsmanship* (Sikap sportif) | Mampu mentolerir gangguan dalam pekerjaan. | 9,10 | Likert |  |

1. **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang fungsinya sangat penting di dalam penelitian. Di dalam penelitian ini menggunakan berdasarkan sumber data yang diperoleh, data yang digunakan didalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Menurut Suliyanto (2018:166) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta yang ada di lapangan. Pencatatan dan observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data pada Perumda Kota Tegal.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2022:137).

Didalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono (2022:140) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dan merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2022:142). Jawaban pertanyaan atau pernyataan didalam kuesioner disusun berdasarkan skala likert, setiap pernyataan atau pertanyaan dari masing- masing item mempunyai alternatif jawaban berupa angka skor 1-5 sebagai berikut:

Tabel 6

**Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jenis Jawaban | Bobot |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Suliyanto (2018)

1. **Uji Validitas dan Reabilitas**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi membandingkan r hitung dan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika r hitung < r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Uji signifikan dilakukan dengan alpha 0,05. Jika nilai signifikan (P Value) > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan, sedangkan jika nilai signifikan (P Value) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan (Ghozali, 2018). Untuk menguji validitas instrumen penelitian dapat menggunakan Teknik korelasi product moment yang dirumuskan sebagai berikut :

rxy = 𝑛(∑ 𝑋𝑌)−(∑ 𝑋)(∑ 𝑌)

√{𝑛(∑ 𝑋2)−(∑ 𝑋)2}{𝑛(∑ 𝑌2)−(∑ 𝑌)2}

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

∑xy = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

∑x = Jumlah dari kuadrat nilai x

∑y2 = Jumlah dari kuadrat y

(∑x)2 = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

(∑y)2 = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Suatu instrumen variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha yang dihasilkan adalah ≥ 0,60 dan instrumen tidak reliabel bila nilai cronbach alpha yang dihasilkan < 0,60 (Suliyanto, 2018).

1. **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi lienar berganda. Metode regresi linear berganda adalah analisis yang digunkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel trrikat/variabel dependen dengan dua atau lebih variabel bebas/variabel independen.

Sebelum analisis linear berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik untuk memastikan apakah metode analisis linear berganda yang digunakan memnuhi syarat pengujuan. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak tidaknya model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

Sebelum data di olah data ordinal di ubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI):

## 1. *Method of Successivei Interval* (MSI).

*Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui Method of Successive Interval (MSI) adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus :
6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus :

## 2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maja uji statistik menjaditidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:150) "Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018:137) "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut homoskesdastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitass karena data ini menghipun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *big five personality*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagemnet*. Berikut ini adalah persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

***Y = α* + ƅ1 *X*1 + ƅ2 *X*2 + ƅ3 *X*3 + *E***

Keterangan:

Y = *Employee Engagement*

a = Konstanta

b1,2,3 = Koefisien regresi

X1 = *Big five personality*

*X2 =* Komitmen organisasi

*X3 = Organizational citizenship behavior*

*e = Error (Variabel pengganggu)*

## 4. Pengujian Hipotesis

1. **Uji t ( Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2018:179) uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikasi variasi antara hubungan variabel independen dengan dependen, apakah variabel independen yaitu *big five personality,* komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu *employee engagement* beberapa langkah untuk melakukan uji t yaitu :

* 1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
     1. Formulasi hipotesis 1

H1 : β1 ≠ 0, *big five personality* berpengaruh terhadap employee engagemnet pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

* + 1. Formulasi hipotesis 2

H1 : β2 ≠ 0, Maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap employee engagement pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

* + 1. Formulasi hipotesis 3

H1 : β3 ≠ 0, Maka organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap employee engagement pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bahari Kota Tegal.

* 1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan merupakan batas toleransi dalam menerima sebuah kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (a = 0,05)

* 1. Kriteria pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah : H0 diterima jika -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

H0 ditolak jika -thitung ≤ -ttabel atau thitung ≥ ttabel

* 1. Menghitung nilai t hitung

Kesalahan standar estimasi (*standard error of estimate*) diberi simbol Se yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

SY.X. = √∑ Y −a.∑ Y−b.∑ XY

2

n−2

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus :

Sb = SY.X

√∑ X2−∑(X)2

n

Menentukan nilai t hitung dengan formulasi sebagai berikut :

t hitung = b−β

Sb

Keterangan :

b = Nilai parameter

Sb = *Standard error of the regression coefficient*

Sy.x. = *Standard error of estimate*

* 1. Kesimpulan

H0 = diterima atau ditolak

1. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji secara signifikan *variabel big five personality*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenshi behavior* mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap employee engagement Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Tegal dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang memiliki tingkat signifikan 5% (a = 0,05).

* 1. Menentukan formulasi hipotesis

H0 = β1, β2, β3 ≠ 0, maka *big five personality*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

* 1. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* adalah untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (a = 5%).

* 1. Kriteria Uji

Kriteria Pengujian Hipotesis :

1. Jika nilai F hitung > F tabel, H0 ditolak Artinya, terdapat pengaruh secara signifikan *big five personality*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagement*.
2. Jika nilai F hitung < F tabel, H0 diterima Artinya, tidak ada pengaruh secara signifikan *big ifve personality,* komitmen organiasidan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee engagement*.
   1. Menghitung nilai F

Menentukan nilai F hitung dengan rumus sebagai berikut :

F Hitung

* 1. Kesimpulan

H0 = diterima atau ditolak

**5. Koefisien Determinasi (R2)**

Pengujian ini mampu menunjukkan seberapa tinggi independent variabel dalam memberikan pengaruh pada dependen variabel. Angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi ini berguna untuk menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. R-square nilainya yakni 0 sampai 1 (0<Adj.R2<1). Bila koefisien determinasi yang diperoleh semakin besar hingga mencapai angka 1

maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan independent variable dalam menunjukkan dependent variabel semakin baik atau kuat (Ghozali, 2018:30).

Rumus koefisien determinasi :

**D = r² x 100%**

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien koversi independen terhadap variabel