

Periode	: Semester Genap
Tahun	: 2023/2024
Skema Penelitian	: Mandiri
Tema Penelitian	: Kesehatan dan Kesejahteraan

## LAPORAN AKHIR PENELITIAN

### **Model Prediktif OCB pada Perusahaan Startup: Peran *Work Values*, *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja**



Oleh :

Nama : Dr. Lista Meria, S.Kom, MM  
NIDN : 0321118404

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
TAHUN 2024**

**Lembar Pengesahan Laporan Akhir  
Program Penelitian  
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : MODEL PREDIKTIF OCB PADA PERUSAHAAN STARTUP: PERAN WORK VALUES, WORK ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
2. Nama Mitra Sasaran :
3. Ketua Tim
  - a. Nama Lengkap : Dr. LISTA MERIA, S.Kom, MM
  - b. NIDN : 0321118404
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor (300)
  - d. Fakultas/ Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ FEB/Program Studi Manajemen
  - e. Bidang Keahlian :
  - f. Nomor Telepon/ HP : 08129525621
  - g. Email : lista.meria@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : -
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : -
6. Lokasi Kegiatan Mitra
  - Alamat
  - Kabupaten/ Kota
  - Provinsi
7. Periode/ Waktu Kegiatan : 1 Maret 2024 s/d 30 November 2024
8. Luaran yang Dihasilkan : Jurnal Nasional terakreditasi Sinta 1
9. Usulan/ Realisasi Anggaran
  - a. Dana Mandiri : 20.000.000
  - b. Sumber Dana Lain (1) : 20.000.000

Jakarta, 23 Agustus 2024

Ketua Peneliti,



(Dr. LISTA MERIA, S.Kom, MM)

NIDN/K. 0321118404

Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. TANTRI YANUAR RAHMAT SYAH, SE,  
MSM)

NIP/NIK. 209010392

Mengetahui,  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian  
Masyarakat Universitas Esa Unggul

(LARAS SITOAYU, S.Gz, M.K.M)

NIK. 215080596

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. **Judul Penelitian** : Model Prediktif OCB pada Perusahaan Startup: Peran *Work Values*, *Work engagement* dan Kepuasan Kerja.

2. **Peneliti**

No	Nama dan Gelar Akademik	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/Minggu)
1.	Dr. Lista Meria, S.Kom, MM	Ketua	SDM	Universitas Esa Unggul	30

3. **Obyek penelitian**

- Pada konteks perusahaan Startup, sumber daya finansial dan sumber daya lainnya seringkali masih terbatas, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang berperan sangat krusial dalam menjalankan wirausaha. *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan baru atau Startup. OCB dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, lingkungan kerja yang positif, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan Startup perlu mendorong dan memupuk OCB di kalangan karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
- Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dengan mengeksplorasi peran *work values*, *work engagement* dan kepuasan kerja pada perusahaan Startup di Jakarta.
- Praktek praktis yang dapat diimplikasikan adalah memberikan panduan landasan bagi perusahaan untuk membuat aturan dan kebijakan dalam meningkatkan OCB melalui peningkatan kepuasan dan keterikatan karyawan dengan memperhatikan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan dalam desain pekerjaan dan lingkungan kerja.

4. **Masa Pelaksanaan Penelitian:**

Mulai : Bulan : Maret Tahun : 2024

Berakhir : Bulan : November Tahun : 2024

**5. Lokasi Penelitian:**

Perusahaan Startup di Jakarta

**6. Instansi Lain yang Terlibat :** Tidak ada.

**7. Hasil yang Ditargetkan:**

Mendapatkan kontruksi model peningkatan OCB pada karyawan perusahaan Startup melalui peningkatan *work values*, *work engagemet* dan kepuasan kerja. Memberikan panduan dan landasan empiris dalam peningkatan kualitas SDM dan daya saing pada bisnis Startup di Jakarta.

**9. Kontribusi mendasar pada bidang ilmu**

Kontribusi penting penelitian adalah pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Kontribusi terutama terlihat pada teknik analisis pengembangan model-model konseptual yang mengidentifikasi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**10. Luaran yang Ditargetkan**

	Luaran	Deskripsi
1.	Publikasi pada Jurnal Internasional Bereputasi Scopus/ Jurnal Nasional Terakreditasi S1	Luaran wajib
2.	HAKI	Luaran Tambahan

**11. Keterangan Lain yang Dianggap Perlu:** Tidak ada.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	2
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM .....	3
DAFTAR ISI .....	5
BAB 1 PENDAHULUAN.....	7
1.1. Latar Belakang.....	7
1.2. Permasalahan/Pertanyaan Penelitian .....	11
1.3. Tujuan.....	11
1.4. Manfaat.....	11
1.5. Hasil yang Diharapkan .....	12
BAB 2 RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN.....	13
2.1. Renstra Perguruan Tinggi.....	13
2.2. Uraian Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi.....	13
2.1. Luaran Penelitian.....	15
2.2. Sinergi Peta Jalan Penelitian dengan Usulan Penelitian .....	16
BAB 3 TINJAUAN PUSTAKA.....	17
3.1 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .....	17
3.2 <i>Work engagement</i> .....	17
3.3 <i>Work Values</i> .....	18
3.4 Kepuasan Kerja .....	20
3.5 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	27
4.1. Jenis Penelitian .....	27
4.2. Sumber Data .....	27
4.3 Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data .....	27
4.4. Pengukuran .....	28
4.5. Analisis Data .....	29
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
5.1 Deskripsi Responden.....	31
5.2 Pengujian <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	32
5.2.1 Pengujian Model Pengukuran ( <i>outer model</i> ) .....	32

5.2.2 Pengujian Model Struktural ( <i>inner model</i> ) .....	37
5.3 Pembahasan .....	42
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....	47
6.1. Kesimpulan .....	47
6.2. Keterbatasan Penelitian .....	47
6.3. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya .....	47
6.4. Implikasi Manajerial .....	48
DAFTAR PUSTAKA .....	49

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan Startup yang banyak didirikan oleh wirausahawan telah menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan inovasi di Indonesia. Sektor ini telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, dengan munculnya banyak perusahaan Startup yang menawarkan solusi inovatif dalam berbagai bidang, seperti *e-commerce*, *fintech*, *edtech*, dan lain-lain. Ditengah persaingan yang ketat dan tuntutan untuk terus berinovasi, perusahaan Startup menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah menyaksikan lonjakan signifikan dalam pertumbuhan sektor Startup. Fenomena ini telah menjadi katalis utama bagi perkembangan ekonomi dan inovasi. Para wirausahawan muda dan berpengalaman telah berlomba-lomba mendirikan perusahaan-perusahaan rintisan yang menawarkan solusi-solusi inovatif di berbagai bidang. Mulai dari *e-commerce* yang mengubah lanskap perdagangan, *fintech* yang merevolusi sektor keuangan, hingga *edtech* yang mentransformasi dunia pendidikan, Startup-Startup ini telah membawa angin segar perubahan di berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Namun, di balik cerita kesuksesan dan potensi besar yang ditawarkan, sektor Startup juga menghadapi tantangan yang tidak sedikit. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan-perusahaan ini untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan cepat. Dalam upaya mempertahankan daya saing, perusahaan Startup dihadapkan pada tugas berat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kreativitas dan produktivitas. Lebih dari itu, mereka juga harus mampu menarik dan mempertahankan talenta-talenta terbaik di tengah pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Salah satu faktor penting yang dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan

Startup adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang melebihi tanggung jawab formal mereka dan berkontribusi pada keefektifan organisasi secara keseluruhan (Organ, 1988). Perilaku OCB begitu penting karena Startup seringkali beroperasi dengan sumber daya yang terbatas. Dalam situasi seperti ini, perilaku karyawan yang mau melakukan lebih dari sekadar tugas formalnya dapat menjadi aset yang tak ternilai. Misalnya, seorang karyawan yang bersedia bekerja lebih lama untuk menyelesaikan proyek penting atau yang secara sukarela membantu melatih karyawan baru dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. Industri Startup dikenal dengan lingkungan kerja yang seringkali penuh tekanan dan perubahan cepat. Dalam konteks ini, OCB dapat membantu menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan mendukung. Karyawan yang saling membantu dan mendukung satu sama lain dapat meningkatkan moral tim dan mengurangi stres kerja. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan, yang merupakan tantangan besar bagi banyak Startup.

Kemudian, inovasi adalah *lifeblood* bagi Startup. OCB dapat mendorong budaya inovasi dengan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan mengambil risiko. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan-rekan mereka dan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai (bahkan di luar tugas formal mereka), mereka cenderung lebih berani dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan solusi kreatif. Industri yang bergerak cepat seperti Startup, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan adalah kunci kelangsungan hidup. OCB dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi. Karyawan yang bersedia mengambil tanggung jawab tambahan atau mempelajari keterampilan baru di luar peran formal mereka membuat organisasi lebih mampu merespons perubahan pasar atau teknologi dengan cepat. Startup seringkali sangat bergantung pada kepuasan pelanggan untuk pertumbuhan mereka. OCB dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas layanan pelanggan. Karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu pelanggan atau yang proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.



OCB juga mengacu pada kegiatan informal karyawan dalam tim kerja, yang bukan merupakan bagian dari uraian tugas mereka secara konvensional, tetapi berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi (Habeeb, 2019; Teng et al., 2020). OCB memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pelanggan.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan OCB di tempat kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2015) pendekatan untuk mengidentifikasi hasil kepuasan kerja adalah kepuasan pelanggan, OCB, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan elemen pendorong positif dalam pembentukan OCB di lingkungan kerja (Heriyadi et al., 2020; Tharikh et al., 2016). Kepuasan kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap OCB. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, seperti merasa puas dengan gaji, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang, cenderung lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku OCB (Stone et al., 2019). Kondisi emosional yang menyenangkan seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan semangat serta puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki efek positif yang lebih tinggi, dan mendorong mereka untuk terlibat dalam OCB (Urbini et al., 2020).

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa *work engagement* dapat mempromosikan kepuasan kerja karyawan (Fute et al., 2022) dan berdampak positif terhadap OCB (Casu et al., 2021; Sridadi et al., 2023). Karyawan yang engaged, karena kecocokan pekerjaan mereka yang lebih baik, merasa diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi akan mempunyai perasaan baik dan selanjutnya membalas manfaat yang mereka peroleh dari organisasi dengan bersedia melampaui pekerjaan inti mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Ashfaq, 2021; Mohsin, 2015). Karyawan memiliki *work engagement* tinggi lebih mungkin untuk melakukan perilaku menolong terhadap rekan-rekannya dan menunjukkan perilaku sukarela yang lebih positif terhadap perusahaan (Farid et al., 2019).

Salah satu aspek yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan *work engagement* adalah *work values*. Ketika karyawan mampu menemukan keselarasan antara tujuan pribadi mereka dengan tujuan yang tercermin dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, partisipasi, kerja sama, dan penerimaan karyawan terhadap semua perubahan yang diterapkan oleh pihak berwenang ditentukan oleh *work values* para karyawan. Hal ini kemudian dapat digunakan untuk memprediksi sejauh mana karyawan terlibat dalam kegiatan di perusahaan dan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan (Fute et al., 2022). *Work values* dianggap mempunyai kontribusi baik terhadap prestasi pekerjaan serta dorongan kerja karyawan, apabila bekerja setara dengan harapan bahwa rangsangan dari luar akan lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan (Rahmawati, 2016). Karyawan yang terikat dalam pekerjaannya akan selalu memberikan yang terbaik, baik secara fisik maupun mental. Karyawan tersebut akan merasa bangga dan antusias dengan pekerjaannya, serta memiliki tekad untuk memberikan pengaruh yang positif dan konstruktif bagi perusahaan (Syrek et al., 2018). Menelusuri keterikatan kerja, prinsip kerja dan value yang dianut, dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan menjadi sangat penting dalam konteks dimana perhatian ditujukan pada para karyawan dengan pengalaman kerja yang beragam (Fute et al., 2022).

Penelitian ini memiliki fokus utama pada penelusuran peran prediksi *work values* terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja yang berdampak terhadap perilaku OCB karyawan Startup di Jakarta. Dalam lingkungan perusahaan Startup yang dinamis dan cepat berubah, OCB dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung inovasi. Namun, faktor-faktor yang mendorong atau menghambat OCB dalam konteks perusahaan Startup di Indonesia masih belum sepenuhnya dipahami, terutama dengan adanya tantangan seperti keterbatasan sumber daya, tekanan untuk berkinerja tinggi, dan budaya kerja yang cenderung kurang formal.

## 1.2. Permasalahan/Pertanyaan Penelitian

Masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini bersumber dari *gap research* yang sudah diuraikan pada latar belakang yang terdiri dari *empirical gap* dan *literatur gap*. Untuk dapat mengisi celah/gap tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis peran *work values* dalam pengaruhnya terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja untuk mengetahui dampaknya terhadap OCB dalam konteks perusahaan Startup di Jakarta.

## 1.3. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model secara konseptual dan empiris serta untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang menjadi anteseden OCB, dengan menganalisis, menguji dan menemukan:

1. Pengaruh *work values* terhadap *work engagement* pada karyawan Startup di Jakarta.
2. Pengaruh *work values* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Startup di Jakarta.
3. Pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Startup di Jakarta.
4. Pengaruh *work engagement* terhadap OCB pada karyawan Startup di Jakarta.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan Startup di Jakarta.

## 1.4. Manfaat

Penelitian ini mendukung renstra dan peta jalan Penelitian Unggulan PT Universitas Esa Unggul dalam tema pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi serta kota dan komunitas yang berkelanjutan (*decent work and economic growth; sustainable cities and communities*). Penelitian ini difokuskan pada kebermanfaatan hasil penelitian yang dapat diimplementasikan pada perusahaan dalam bentuk saran dan masukan mengenai penerapan model pengembangan perilaku OCB. Semoga penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan pengetahuan mengenai OCB dalam konteks perusahaan Startup di Jakarta, serta

memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan Startup untuk memanfaatkan potensi penuh dari OCB dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

#### **1.5. Hasil yang Diharapkan**

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka pada penelitian ini akan dilakukan perancangan model prediksi perilaku OCB melalui peran peran *work values*, *work engagement* dan kepuasan kerja perusahaan Startup di Jakarta. Luaran hasil penelitian yang hendak dicapai adalah Hak Kekayaan Intelektual yang berupa hak cipta atas Penelitian ini juga akan menghasilkan luaran berupa artikel ilmiah yang akan dipublikasikan pada jurnal internasional bereputasi atau jurnal nasional terakreditasi.

## **BAB 2**

### **RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI**

#### **2.1. Renstra Perguruan Tinggi**

Komitmen Universitas Esa Unggul (UEU) tercermin dalam Renstra Universitas untuk 2020 - 2026. Hal yang tercermin dalam Renstra UEU adalah bagaimana upaya UEU dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dideklarasikan melalui Rencana Induk Penelitian (RIP) dan dikembangkan melalui strategi- strategi kreatif yang berorientasi pada masa depan. yang jika diimplementasikan nantinya akan memungkinkan UEU untuk bersaing di lingkungan strategies dalam dasawarsa ke depan. Visi UEU adalah “Menjadi perguruan tinggi kelas dunia berbasis intelektualitas. kreatifitas dan kewirausahaan. yang unggul dalam mutu pengelolaan dan hasil pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi”. Visi tersebut mencerminkan bahwa UEU bertekad melaksanakan proses pendidikan yang unggul. mandiri dan berkualitas. dengan mempertimbangkan aspek moral dan intelektual. Untuk mewujudkan visi tersebut. UEU memiliki berbagai aktivitas yang tercermin dalam misinya :

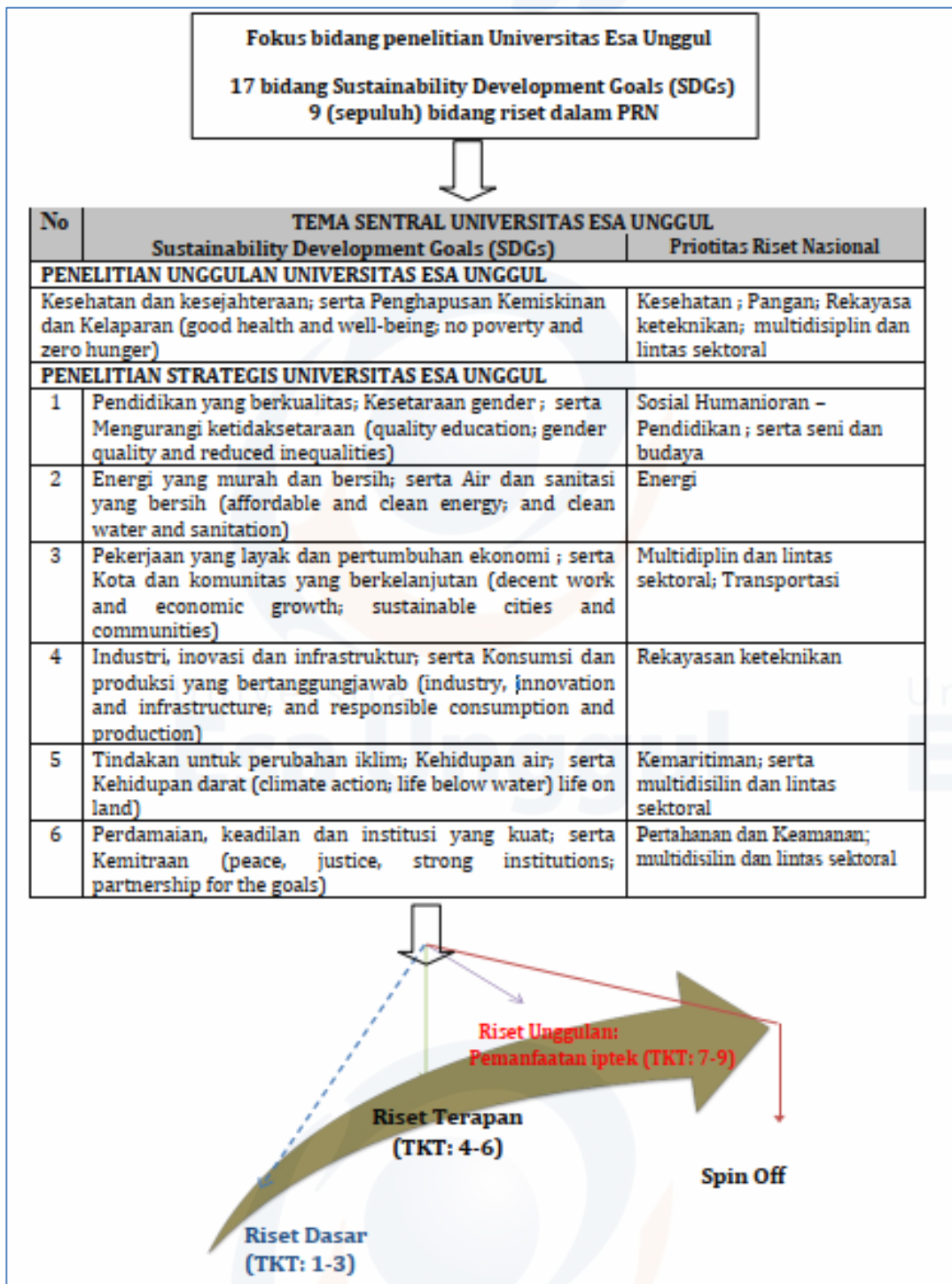
1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan relevan;
2. Menciptakan suasana akademik yang kondusif;
3. Memberikan layanan prima bagi seluruh pemangku kepentingan.

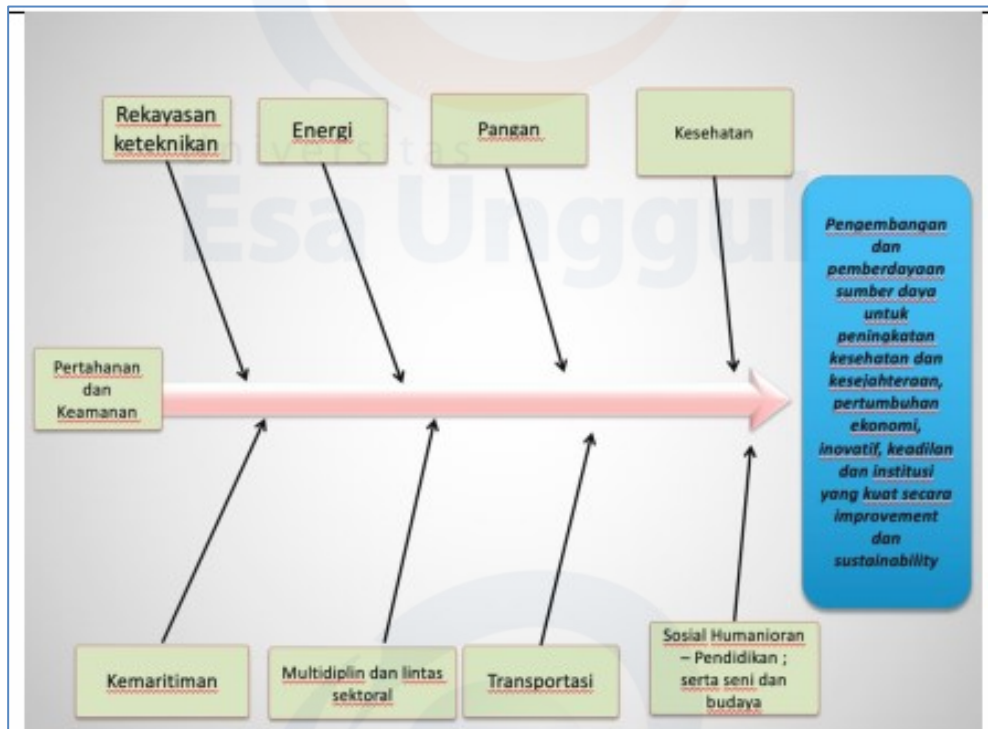
Dengan melihat dari visi dan misi UEU, maka penelitian merupakan unsur Tridarma Perguruan tinggi yang akan melatih. mendidik. mengembangkan dan membangun sikap dan kehidupan ilmiah.

#### **2.2. Uraian Peta Jalan Penelitian Perguruan Tinggi**

Universitas Esa Unggul (UEU) sebagai universitas yang telah masuk dalam kelompok madya dan mengelola dana penelitian dari DIKTI secara desentralisasi telah memiliki Rencana Induk Penelitian (RIP) sejak tahun 2010. dan terakhir diperbaharui adalah RIP untuk lima tahun kedepan. 2017 – 2021. RIP yang dimiliki oleh UEU telah memadukan seluruh sumber daya agar penyelesaian

masalah menjadi lebih fokus dan lebih komprehensif sehingga mampu memberikan arahan kebijakan, perencanaan penelitian dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan penelitian institusi secara berkesinambungan untuk jangka waktu lima tahun ke depan. seperti pada gambar basis *Roadmap* Penelitian di bawah ini:





Sumber : RIP LPPM UEU, 2022

**Gambar 2.1.**

### **Topik dan RIP Penelitian UEU**

#### **2.1. Luaran Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah model peningkatan kualitas kinerja dan menjadi kebijakan Sumber Daya Manusia perusahaan Startup di Jakarta

**Pertama** : model prediksi perilaku OCB melalui peran peran *work values*, *work engagement* dan kepuasan kerja perusahaan Startup di Jakarta.

**Kedua** : hasil penelitian akan dipublikasikan melalui Jurnal Internasional bereputasi/Jurnal Nasional terakreditasi pada tahun 2024.

**Ketiga** : model akan di HaKI

## 2.2. Sinergi Peta Jalan Penelitian dengan Usulan Penelitian

Salah satu tema sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul (UEU) adalah pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi serta kota dan komunitas yang berkelanjutan (*decent work and economic growth; sustainable cities and communities*), mengingat informasi hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan utama dalam Kajian Ekonomi dan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Mengelola Sumber Daya Manusia adalah fungsi utama dari pertumbuhan ekonomi. Semakin optimal Produktivitas Kerja dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka Perusahaan akan mendapat dampak positif dari Produktivitas Kerja tersebut, sehingga karyawan akan mempunyai pendidikan yang berkarakter dan berdaya saing. Secara tidak langsung dalam jangka panjang akhirnya informasi hasil penelitian ini jika diharapkan akan meningkatkan kualitas pembangunan manusia dan daya saing bangsa Indonesia, hal ini sesuai dengan tema sentral Unggulan Universitas Esa Unggul.



Gambar 2.2 Roadmap Penelitian



## BAB 3

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 3.1 *Organizational Citizenship Behaviour*

Williams & Anderson (1991) mengategorikan konsep OCB dengan dua dimensi berdasarkan sasaran perilaku antara lain *Organizational Citizenship Behaviors Toward Individuals* (OCBI) dan *Organizational Citizenship Behavior Toward The Organizations* (OCBO). OCBI adalah perilaku individu yang secara langsung bermanfaat bagi dirinya, orang lain dan tidak secara langsung berkontribusi pada perusahaan, seperti membantu karyawan lain yang memiliki tugas lebih berat dan sukarela membantu karyawan baru. OCBO adalah perilaku individu yang berkontribusi atau bermanfaat untuk perusahaan, seperti menginformasikan apabila tidak masuk kerja, hadir tepat waktu bahkan sebelum jam kerja dan patuh aturan informal. Dimensi seperti *altruism, courtesy, peacekeeping dan cheerleading* dikelompokkan dimensi OCBI, sementara *conscientiousness, civic virtue dan sportsmanship* dikelompokkan dimensi OCBO (Organ, 1997).

#### 3.2 *Work engagement*

*Work engagement* pada kehidupan kerja didasarkan pada komponen kognitif, emosional dan perilaku, yang tercermin dalam persepsi peran individu (Huber & Schubert, 2019). *Work engagement* adalah konsep yang dibahas secara luas, baik oleh praktisi bisnis maupun akademis. *Work engagement* juga dapat membantu karyawan mengatasi kelelahan. Karyawan yang terlibat merasa antusias dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai tugas, melainkan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang (Schaufeli, 2012). *Work engagement*, didefinisikan oleh Schmidt (2004) mencakup perasaan puas dan berdedikasi dalam pekerjaan seseorang. Komitmen menekankan pada ciri dan motif fisik, sedangkan kepuasan berfokus pada faktor emosional. *Work engagement* merupakan sumber motivasi yang dapat menginspirasi orang untuk meningkatkan kinerja (Wellins & Concelman, 2005). *Work engagement* merujuk sejauh mana karyawan mengenali diri mereka dengan pekerjaan yang dijalani,

meluangkan waktu dan usaha untuknya, serta memandang pekerjaan sebagai komponen inti dalam kehidupan mereka secara menyeluruh (Meria et al., 2023).

*Work engagement* adalah kondisi dimana seorang karyawan mencurahkan seluruh perhatian dan energinya untuk menghasilkan hasil yang luar biasa (Zuhaena & Harsuti, 2021). Ini mengidentifikasi bahwa tingkat *work engagement* dalam pekerjaan dipengaruhi, entah secara mandiri atau bersamaan, oleh sumber daya yang ada dalam pekerjaan itu sendiri dan juga yang dimiliki secara pribadi (Knight et al., 2016). Schaufeli (2012) menjelaskan tiga dimensi dalam *work engagement*, yaitu: 1) *Vigor*, ditandai dengan kemampuan untuk bekerja dengan penuh semangat dan ketekunan, bahkan dalam menghadapi tantangan; 2) *Dedication*, ditandai dengan sikap yang menganggap pekerjaan seseorang sebagai hal yang penting, menarik, dan bermanfaat, yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan; 3) *Absorption*, ditandai dengan dimana kondisi seseorang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga perhatiannya terpusat pada tugas tersebut dan merasa senang dan tertantang.

### 3.3 *Work Values*

Pandangan tentang *work values*, yang mencakup sikap umum mengenai makna yang diberikan oleh individu terhadap perannya dalam lingkungan pekerjaan, ini memiliki perbedaan mendasar dengan konsep kepuasan kerja, yang mengacu pada pandangan individu terhadap pekerjaannya sendiri, tanpa mempertimbangkan pandangan mereka terhadap aspek-aspek luas dunia kerja (Wollack et al., 1971). Survei *work values* memiliki tujuan sebagai suatu indeks untuk mengukur sikap umum seseorang terhadap dunia kerja secara keseluruhan, bukan perasaannya terhadap pekerjaan tertentu. Hubungan antara *work values* berkaitan erat dengan sikap, pandangan, dan keyakinan individu terhadap pekerjaan mereka (Tj, 2019).

*Work values* terkait dengan pandangan, keyakinan, dan pemahaman individu terhadap kesesuaian dan kebenaran dalam pekerjaan mereka. *Work values* juga mencerminkan sejauh mana perilaku, gaya hidup, dedikasi, dan tanggung jawab karyawan tercermin dalam penilaian mereka terhadap pekerjaan (Faldesiani, 2021).

*Values* adalah keyakinan inti dan panduan individu tentang bagaimana kita ingin berperilaku dan bertindak, termasuk nilai moral dan keterampilan pribadi, yang dapat memberi organisasi visi bersama untuk mencapai tujuannya (Rahmawati, 2016). *Work values* adalah representasi kolektif dari pandangan dan kepentingan para karyawan terhadap interaksi pekerjaan, yang menjadi pilar penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kualitas *work values* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu, dan kinerja yang luar biasa terjadi saat *work values* yang positif diterapkan dengan baik (Yulistiani, 2019). *Work values* adalah pandangan individu terhadap dunia kerja secara menyeluruh, melibatkan pandangan peran, perilaku, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Ini mengarah pada panduan moral dan keterampilan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi, memengaruhi interaksi dan kesuksesan kolektif. Kualitas *work values* berdampak pada kinerja individu, di mana kinerja luar biasa terjadi melalui penerapan nilai-nilai positif.

Wollack et al. (1971) menganalisis *work values* menggunakan tiga indikator yaitu: 1) *Intrinsic* yang dapat diukur menggunakan indikator berikut: a) *Pride in work*, kepuasan kerja serta perasaan pencapaian dalam menjalankan tugas. b) *Job Involvement*, seberapa aktif seorang pekerja terlibat dalam dinamika tim kerja dan operasional perusahaan, serta sejauh mana semangatnya dalam memberikan kontribusi pada proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan. c) *Activity Preference*, kecenderungan oleh pilihan pekerja untuk tetap aktif dan produktif dalam menjalankan tugasnya dengan penuh keterlibatan, 2) *Extrinsic*, dapat diukur dalam dua indikator berikut: a) *Attitude toward earnings*, tingkat prioritas seorang individu dalam mencari manfaat dari pekerjaannya, b) *Social status of job*, pengaruh pekerjaan terhadap diri sendiri, rekan kerja, serta hubungannya dengan orang-orang terdekat, baik dari sudut pandang personal maupun persepsi orang lain, 3) *Mixed character* dapat diukur melalui indikator *Upward Striving*, yaitu keinginan untuk mencapai prestasi dan mengejar peluang pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik daripada tingkat kehidupan yang umum.

### 3.4. Kepuasan Kerja

Menurut Faldesiani (2021) kepuasan merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Perbedaan ini berasal dari nilai-nilai yang dianut dan berlaku dalam diri masing-masing individu. Semakin sejalan penilaian terhadap suatu kegiatan dengan harapan individu, maka tingkat kepuasan terhadap kegiatan tersebut juga meningkat. Kepuasan kerja merupakan sumber energi dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan retensi karyawan, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan kinerja, meningkatkan turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Wijaya & Edwina, 2021).

Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab yang melebihi ekspektasi peran mereka. Mereka dengan sukarela membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas tambahan, dan berkontribusi pada proyek-proyek organisasi. Sikap proaktif ini dapat membantu meringankan beban kerja dan stres anggota organisasi lainnya, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Haryadi et al., 2016). Kepuasan kerja adalah penilaian atau refleksi tentang bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka (Nurdiansyah, 2016). Kepuasan kerja adalah faktor yang berkontribusi pada kesuksesan kerja, karena secara tak terelakkan memengaruhi efektivitas organisasi (Tj, 2019). Kepuasan kerja itu seperti saat apa yang diharapkan dari pekerjaan sesuai dengan apa yang didapatkan sebagai imbalannya.

Jadi, Kepuasan kerja ini juga erat kaitannya dengan konsep teori keadilan, perjanjian psikologis, dan dorongan motivasi. Kepuasan mencerminkan bagaimana seseorang merasakan terkait dalam pekerjaannya (Tanjung, 2019). Kepuasan kerja adalah aspek yang sangat individual dan bervariasi antarindividu, dipengaruhi oleh prinsip-prinsip yang diyakini oleh setiap individu. Tingkat kepuasan meningkat ketika aktivitas sesuai dengan harapan individu, yang berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam efektivitas organisasi, dan kaitannya dengan teori keadilan, perjanjian, serta motivasi. Ini

mencerminkan bagaimana individu merasakan hubungan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan Faldesiani (2021) banyak peneliti menggunakan lima aspek variabel ini sebagai alat utama untuk mengungkapkan bagaimana pandangan karyawan terhadap kepuasan mereka dalam pekerjaan mereka. Beberapa dari aspek-aspek tersebut adalah: 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), seberapa menariknya pekerjaan, sejauh mana memberikan peluang untuk pembelajaran, dan memberikan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab, semuanya dieksplorasi dalam ruang lingkup yang lebih besar; 2) Gaji (*pay/sallary*), menjelaskan beragam bentuk penghargaan finansial yang diterima, sekaligus menunjukkan sejauh mana tingkat keadilan dibandingkan dengan rekan-rekan di dalam organisasi; 3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*), aspirasi untuk memiliki peluang berkarier yang lebih baik dan lebih tinggi; 4) Supervisi (*supervision*), Penjelasan yang mencerminkan seberapa baik seorang supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan mendukung perilaku para karyawan; 5) Rekan sekerja (*co-worker*), sejauh mana rekan kerja menunjukkan kemampuan teknis dan memberikan dukungan sosial dipaparkan dalam tingkat yang lebih luas.

### 3.5. Hipotesis Penelitian

#### **Hubungan *Work Values* terhadap *Work engagement***

*Work values* merupakan elemen yang memiliki potensi untuk memengaruhi tindakan dalam suatu organisasi karena *work values* menentukan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka, organisasi mereka, dan lingkungan kerja mereka (Pantouw et al., 2019). *Work engagement* adalah kumpulan sikap positif yang meningkatkan *work values* bagi karyawan dan membuat mereka merasa senang dengan pekerjaannya, dan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang memiliki makna. Selain itu, sikap ini membantu karyawan dalam mengelola beban kerja mereka dengan lebih efektif dan memupuk harapan positif terkait masa depan pekerjaan mereka (Qodariah, 2019). *Work engagement* dipengaruhi oleh nilai-nilai kerja intrinsik dan dengan nilai-nilai kerja ekstrinsik (Basinska & Dãderman, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu karyawan yang memiliki *work values* yang sejalan dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara aktif

dalam pekerjaan, merasakan emosi positif terkait pekerjaan, dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan pekerjaan mereka. Maka dengan demikian, hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1:** *Work values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

### **Hubungan *Work Values* terhadap Kepuasan kerja**

*Work values* merujuk pada bagaimana pekerjaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi. Kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan nilai-nilai organisasi meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa pekerjaan selaras dengan prinsip dan keyakinan mereka, mereka lebih termotivasi, terinspirasi, dan terhubung dengan pekerjaannya. Hal ini meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kebahagiaan mereka di tempat kerja. Ini karena pekerjaan tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga memberikan rasa makna dan kepuasan pribadi. Ketika *work values* individu dipertimbangkan dalam desain pekerjaan dan lingkungan kerja, mereka dapat menjadi *motivator* penting yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

*Work values* memiliki korelasi yang lebih kuat dengan kepuasan kerja daripada faktor-faktor lain (Fute et al., 2022). Hubungan antara *work values* dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan adalah aspek penting dalam dunia bisnis dan organisasi. Penelitian Lu & Lin (2002) menyatakan *actual work values* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Busque-Carrier et al. (2022) Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi jika karyawan merasakan *work values intrinsik* dan sosial yang tinggi, dan lebih rendah jika karyawan merasakan *work values ekstrinsik* yang tinggi. Tj (2019) mengemukakan *work values* berpengaruh positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peranan nilai-nilai kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu, pengakuan dan pengintegrasian *work values* dalam organisasi dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Maka dengan demikian, hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H2:** *Work values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan *Work engagement* terhadap Kepuasan kerja**

Ketika karyawan merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, mereka cenderung membalas dengan sikap dan perilaku positif, seperti kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan terserap dalam pekerjaannya, mereka cenderung memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan dan memuaskan. Menurut Cahyati & Qomariyah (2019) bahwa *work engagement* dapat berpengaruh dalam mempromosikan kepuasan kerja. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan searah antara kepuasan kerja dan *work engagement* (Mascarenhas et al., 2022). Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan (Bayona et al., 2020).

*Work engagement* yang positif dan disadari oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya (Rosdaniati & Muafi, 2021). *Work engagement* yang tinggi, pada gilirannya, telah dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja yang bermakna adanya korelasi langsung dan positif antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja (Chan et al., 2020; Husain et al., 2023). Ketika karyawan merasakan keterikatan dalam pekerjaan, mereka lebih cenderung menunjukkan semangat, fokus, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka (Rai & Maheshwari, 2021). Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka, karena mereka merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami keterlibatan dalam pekerjaan juga lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka meyakini bahwa tugas-tugas mereka memiliki makna dan nilai. Mereka merasa bahwa upaya yang mereka investasikan dalam pekerjaan diakui dan dihargai. Maka dengan demikian, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan *Work Engagaement* terhadap OCB**

*Work engagement*, yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan, dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam

OCB. Karyawan yang engaged cenderung memiliki lebih banyak sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial, otonomi, dan umpan balik yang memadai, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk memberikan kontribusi ekstra melalui perilaku OCB (Bakker & Demerouti, 2008). Selain itu, karyawan yang engaged cenderung memiliki emosi positif yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam bekerja, yang dapat mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku menolong dan membantu orang lain di tempat kerja (Ashfaq, 2021).

Teori konservasi sumber daya (*conservation of resources theory*) juga dapat menjelaskan hubungan antara *work engagement* dan OCB. Menurut teori ini, individu termotivasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya mereka (Hobfoll et al., 2018). Karyawan yang *engaged* memiliki lebih banyak sumber daya, seperti energi, semangat, dan sumber daya pekerjaan lainnya, yang dapat mendorong mereka untuk terlibat dalam OCB sebagai cara untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya mereka (Sridadi et al., 2023). *Work engagement* memiliki keterkaitan yang signifikan dengan OCB. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang positif, seperti meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang mengkonfirmasi adanya pengaruh positif antara *work engagement* terhadap OCB karyawan di tempat kerja (Prayitno et al., 2022; Sun & Yoon, 2022; Urbini et al., 2020). Maka dengan demikian, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

### **Hubungan Kepuasan kerja terhadap OCB**

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam OCB. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Menurut teori ini, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung membalas dengan sikap dan perilaku positif, termasuk OCB. Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan

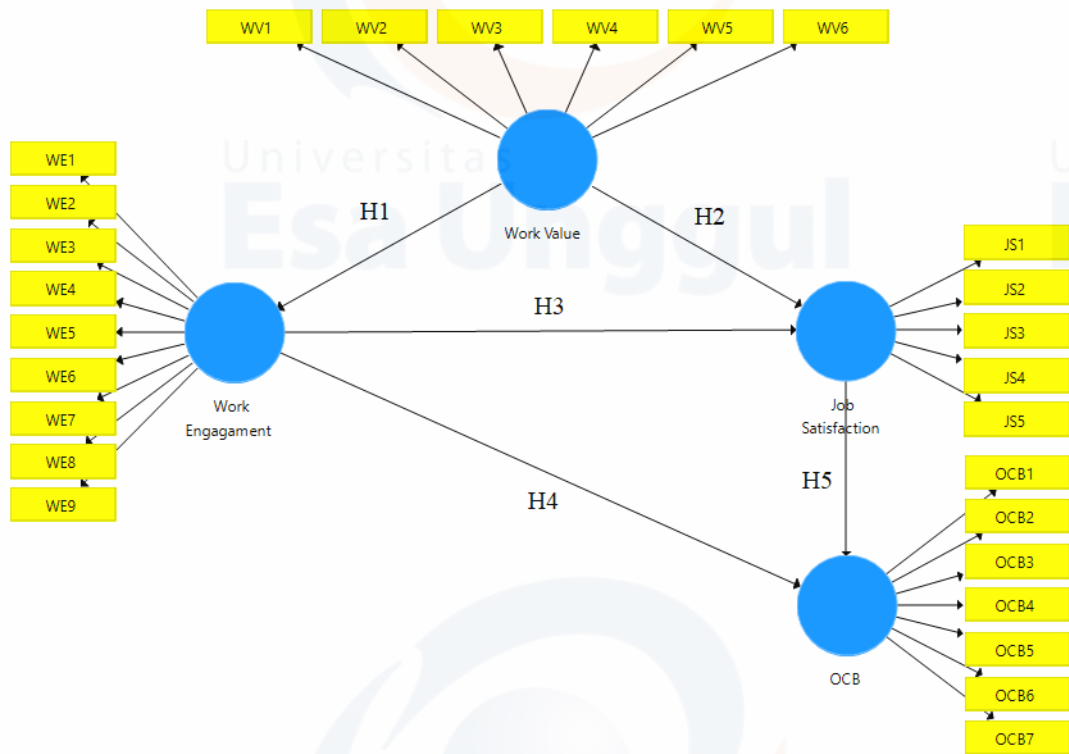


mereka, seperti gaji, promosi, rekan kerja, atau pengawasan, merasa berkewajiban untuk membalas kebaikan organisasi dengan memberikan kontribusi ekstra melalui perilaku OCB (Casu et al., 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki suasana hati yang positif, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk lebih bersedia membantu rekan kerja dan terlibat dalam perilaku OCB lainnya (Heriyadi et al., 2020).

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi OCB melalui mekanisme afektif (emosional). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kegembiraan, dan semangat yang tinggi. Emosi positif ini dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku menolong dan membantu orang lain di tempat kerja, yang merupakan salah satu dimensi utama dari OCB (Shrestha & Bhattarai, 2022). Hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB (Santoso et al., 2020; Tharikh et al., 2016; Urbini et al., 2020). Dengan demikian, hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

Berdasarkan hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.1.



**Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dengan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode deduktif karena pada penelitian ini bersifat *top-down* dari teori yang sudah ada dan menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan bantuan teknik-teknik statistik inferensial guna mengungkapkan suatu fenomena atau *problem statement*.

#### **4.2. Sumber Data**

Menurut Ghozali (2013) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya individu atau perseorangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Ghozali (2013) data sekunder adalah data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah untuk mendukung data primer yang bersumber dari studi kepustakaan dan referensi lain yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### **4.3 Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data**

Populasi penelitian ini melibatkan karyawan pada perusahaan Startup di Jakarta dengan jumlah sampel yang dikumpulkan sebanyak 351 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sekaran & Bougie, 2020). Data untuk penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari sumber utama melalui distribusi kuesioner

menggunakan google form kepada responden. Metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden agar mereka memberikan jawaban disebut sebagai kuesioner (Sugiyono, 2017).

Kami mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner melalui departemen HRD perusahaan Startup. Pengumpulan data dilakukan selama 4 bulan dari Maret hingga Juni 2024. Semua aspek etika dilakukan sesuai dengan prinsip etika penelitian. Responden berpartisipasi dalam penelitian secara sukarela dan berhak mengundurkan diri sebagai partisipan jika dirasakan ada resiko profesional ataupun persepsi pribadi yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian dijelaskan pada *cover letter* sebelum memulai mengisi kuesioner agar partisipan dapat lebih memahami setiap pertanyaan dan memilih jawaban sesuai dengan yang mereka persepsikan.

#### 4.4. Pengukuran

Penelitian ini mengadopsi pengukuran yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dari penelitian sebelumnya. Pengukuran variabel *work engagement* mengadopsi dari UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang berisi 9 pernyataan dengan dimensi: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengukuran variabel *work values* mengadopsi instrumen dari Wollack et al. (1971) terdiri dari 6 pernyataan dengan indikator: *intrinsic*, *extrinsic*, dan *mixed character*. Pengukuran variabel kepuasan kerja dengan instrumen yang diadopsi dari Singh & Loncar (2010) berisi 5 pernyataan dengan dimensi: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), gaji (*pay/sallary*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), supervisi (*supervision*), dan rekan sekerja (*co-worker*). Pengukuran variabel OCB mengadopsi dari (Williams & Anderson, 1991) berisi 7 pernyataan dengan dimensi *organizational citizenship behavior toward individuals* (OCBI) dan *organizational citizenship behavior toward the organizations* (OCBO). Dengan demikian, pengukuran keseluruhan terdiri dari 27 pernyataan. Dalam proses pengumpulan data ini, skala likert digunakan untuk menilai jawaban responden dengan memberikan skor pada setiap jawaban. Skala Likert merupakan metode pengukuran

yang menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan tertentu (Sugiyono, 2017). Skala ini memiliki lima tingkatan jawaban yang berguna dalam pengukuran sikap atau pendapat responden dalam penelitian kuantitatif, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS); Tidak Setuju (TS); Netral (N); Setuju (S); Sangat Setuju (SS).

#### 4.5. Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh peneliti adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dimana terdapat dua model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* menghubungkan variabel yang dapat diamati dengan variabel laten, sedangkan model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten. Uji validitas dan uji reabilitas adalah dua komponen penting dari *outer model*. Dalam metode *Partial Least Squares* (PLS), pengujian validitas melibatkan uji *convergent* dan uji *discriminant validity*. *Convergent validity* terdiri dari *outer loading* yang mengharuskan  $> 0.7$  dan *Communality / Average Variance Extraced* (AVE)  $> 0.5$ . Sedangkan pada uji reabilitas merupakan dengan menguji nilai *cronbach alpha*  $> 0.6$  dan *composite reliability*  $> 0.7$  pada penelitian yang bersifat *confirmatory* (Hair et al., 2019).

*Inner model* digunakan dalam menguji apakah indikator-indikator penyusun variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Evaluasi model struktural (*Inner model*) untuk menguji kesesuaian data dengan model dan pengujian hipotesis. Dalam evaluasi koefisien determinasi ( $R^2$ ), jika nilai  $R^2 > 0,67$  model inner tersebut berarti kuat,  $0,33 - 0,67$  berarti moderat, sedangkan  $< 0,33$  berarti lemah (Cui et al., 2023). Nilai *Q-Square* digunakan untuk mengevaluasi *predictive relevance* dengan mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model beserta estimasi parameternya. Jika nilai *Q-Square*  $> 0$ , menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sementara jika nilai *Q-Square*  $\leq 0$ , menandakan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Besaran *Q-Square* memiliki rentang nilai antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki model yang semakin baik. Pengujian model fit dengan melihat *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), model dikatakan fit jika SRMR

$< 0,1$ . Pengujian hipotesis dilihat dengan membandingkan nilai *T-statistic* dengan *T* tabel dan nilai *P-value*. Signifikansi berpedoman pada *t-statistic* sebesar 1.65 dan *P-value*  $< 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali & Latan, 2015).

## BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 351 karyawan pada perusahaan Startup di Jakarta. Karakteristik responden akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Hasil deskripsi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Keterangan		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Wanita	196	56%
	Pria	155	44%
<b>Jumlah</b>		<b>351</b>	<b>100%</b>
Usia	20-25 tahun	137	39.03%
	26-30 tahun	119	33.90%
	31-35 tahun	54	15.38%
	36-40 tahun	25	7.12%
	>40 tahun	16	4.56%
<b>Jumlah</b>		<b>351</b>	<b>100%</b>
Status Pernikahan	Sudah menikah	127	36.18%
	Belum menikah	224	63.82%
<b>Jumlah</b>		<b>351</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	1 - 2 tahun	138	39.32%
	2-4 tahun	119	33.90%
	4-6 tahun	60	17.09%
	>6 tahun	34	9.69%
<b>Jumlah</b>		<b>351</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	67	19.09%
	Diploma	80	22.79%
	Sarjana	177	50.43%

Keterangan		Jumlah Responden	Persentase
	Pascasarjana	27	7.69%
<b>Jumlah</b>		<b>351</b>	<b>100%</b>

Sumber : data diolah peneliti, 2024

## 5.2 Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

### 5.2.1 Pengujian Model Pengukuran (*outer model*)

#### a. Uji Validitas Instrumen

Kuesioner sebagai alat ukur harus dapat mengukur apa yang ingin diukur. Alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Pengujian dengan PLS dimulai dengan pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas konstruk dalam PLS model reflektif indikator dilaksanakan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity* (Ghozali, Imam, & Latan, 2015).

#### 1. *Convergent Validity*

Nilai *convergen validity* adalah nilai *outer loading* variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Convergen validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/compound score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. *Outer loading* menggambarkan seberapa besar keterikatan indikator-indikator terhadap masing-masing konstraknya. Di bawah ini adalah tabel *outer loading* yang masing-masing indikator dihitung menggunakan PLS.

**Tabel 5.5 Hasil Uji *Convergent Validity* pada *Outer loading***

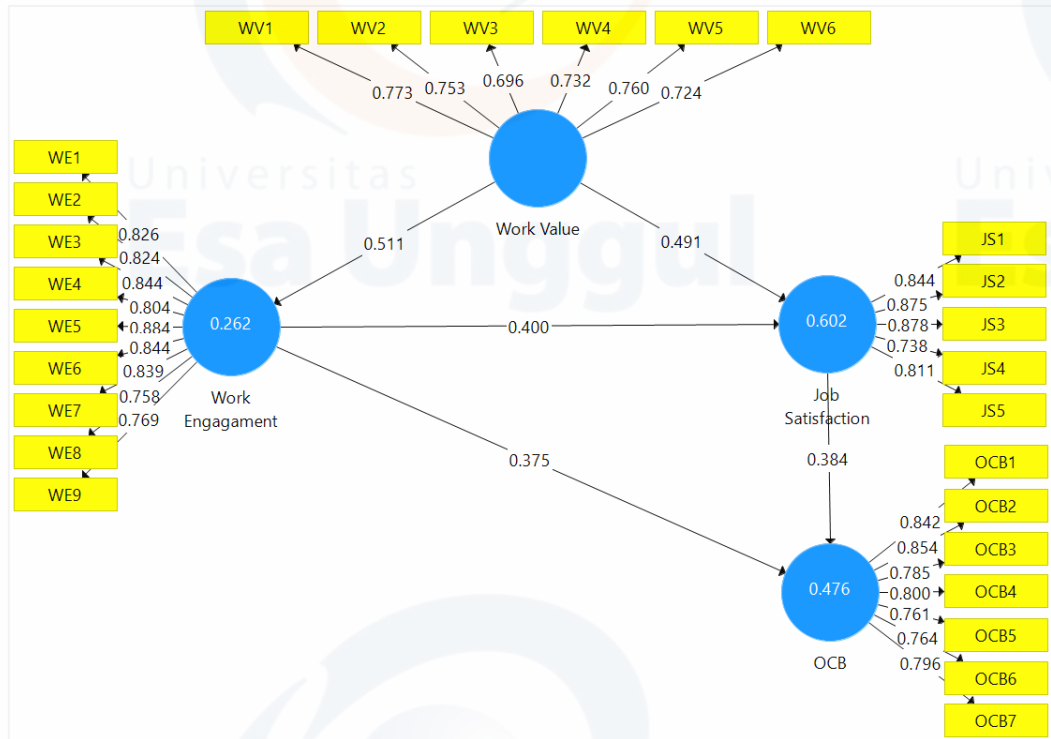
	Kepuasan Kerja	OCB	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Values</i>
JS1	0.844			
JS2	0.875			
JS3	0.878			
JS4	0.738			
JS5	0.811			



	Kepuasan Kerja	OCB	Work Engagement	Work Values
OCB1		0.842		
OCB2		0.854		
OCB3		0.785		
OCB4		0.800		
OCB5		0.761		
OCB6		0.764		
OCB7		0.796		
WE1			0.826	
WE2			0.824	
WE3			0.844	
WE4			0.804	
WE5			0.884	
WE6			0.844	
WE7			0.839	
WE8			0.758	
WE9			0.769	
WV1				0.773
WV2				0.753
WV3				0.700
WV4				0.732
WV5				0.760
WV6				0.724

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *outer loading* >0.7 yang berarti bahwa semua indikator sudah *valid* karena nilai *outer loading* memenuhi kriteria yaitu nilai *loading factor* konstruk harus diatas 0.7 (Ghozali, Imam, & Latan, 2015; Hair et al., 2014). Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruk. Pemeriksaan validitas dari *convergent validity* lainnya adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasilnya adalah sebagai berikut :



Sumber : data diolah peneliti, 2024

**Gambar 5.1. Outer Loading**

**Table 5.6 Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.690</b>
<b>OCB</b>	<b>0.642</b>
<b>Work Engagement</b>	<b>0.676</b>
<b>Work Values</b>	<b>0.548</b>

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Dapat dilihat nilai AVE > 0.5 sangat dianjurkan. Dari table 5.6 nilai AVE semua konstruk adalah di atas 0.5. setelah evaluasi *convergent validity* terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap *discriminant validity* yang meliputi *cross loading* dan membandingkan dengan akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

## 2. Discriminant Validity

Setelah evaluasi *convergent validity* terpenuhi, selanjutnya adalah

pemeriksaan terhadap *discriminant validity* dengan menggunakan melihat *Forner-Lacker Criterion* yaitu nilai korelasi antara variabel dengan dirinya sendiri atau dengan variabel lain. Korelasi antar variabel dengan diri sendiri tidak boleh lebih kecil dari korelasi dengan variabel lainnya. Pada pengujian *Forner-Lacker Criterion* nilai memenuhi, dapat dilihat pada Tabel 5.7.

**Table 5.7 Nilai *Forner-Lacker Criterion***

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>OCB</b>	<b>Work Engagement</b>	<b>Work Values</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.831			
<b>OCB</b>	0.628	0.801		
<b>Work Engagement</b>	0.651	0.625	0.822	
<b>Work Values</b>	0.696	0.585	0.511	0.740

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* dapat dilihat dari *cross loading* yang merupakan korelasi antar indikator dengan variabel. Indikator yg mengukur variabel harus lebih besar dari korelasi dengan variabel lainnya. Pada pengujian *cross loading* nilai memenuhi kriteria, dapat dilihat pada Tabel 5.8.

**Table 5.8 Nilai *Cross Loading***

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>OCB</b>	<b>Work Engagement</b>	<b>Work Values</b>
<b>JS1</b>	0.844	0.539	0.528	0.535
<b>JS2</b>	0.875	0.521	0.578	0.557
<b>JS3</b>	0.878	0.545	0.613	0.579
<b>JS4</b>	0.738	0.444	0.451	0.631
<b>JS5</b>	0.811	0.555	0.523	0.591
<b>OCB1</b>	0.508	0.842	0.510	0.463
<b>OCB2</b>	0.558	0.854	0.574	0.509
<b>OCB3</b>	0.467	0.785	0.473	0.507
<b>OCB4</b>	0.515	0.800	0.494	0.476
<b>OCB5</b>	0.510	0.761	0.484	0.516
<b>OCB6</b>	0.467	0.764	0.489	0.374
<b>OCB7</b>	0.490	0.796	0.474	0.429
<b>WE1</b>	0.576	0.510	0.826	0.393
<b>WE2</b>	0.528	0.482	0.824	0.363
<b>WE3</b>	0.534	0.515	0.844	0.424
<b>WE4</b>	0.515	0.496	0.804	0.359
<b>WE5</b>	0.525	0.583	0.884	0.402
<b>WE6</b>	0.500	0.560	0.844	0.380

	Kepuasan Kerja	OCB	Work Engagement	Work Values
WE7	0.558	0.458	0.839	0.498
WE8	0.523	0.530	0.758	0.479
WE9	0.550	0.485	0.769	0.471
WV1	0.514	0.466	0.439	0.773
WV2	0.524	0.411	0.372	0.753
WV3	0.431	0.415	0.279	0.696
WV4	0.499	0.353	0.349	0.732
WV5	0.591	0.473	0.462	0.760
WV6	0.508	0.472	0.335	0.724

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Selanjutnya pengujian *discriminant validity* dapat dilihat dari *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dimana nilai HTMT memenuhi kriteria dengan semua nilai korelasinya berada dibawah 0,9 (Henseler et al., 2015). Pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dapat dilihat pada Tabel 5.9.

**Table 5.9. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

	Kepuasan Kerja	OCB	Work Engagement	Work Values
<b>Kepuasan Kerja</b>				
<b>OCB</b>	0.699			
<b>Work Engagement</b>	0.711	0.676		
<b>Work Values</b>	0.804	0.669	0.566	

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Dari nilai *forner-lacker criterion*, *cross loading* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dapat disimpulkan memenuhi syarat *discriminat validity* yang baik.

#### **b. Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen. Instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

**Table 5.10. Nilai Cronbach Alpha & Composite Reliability**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.886</b>	<b>0.889</b>	<b>0.917</b>	<b>0.690</b>
<b>OCB</b>	<b>0.906</b>	<b>0.909</b>	<b>0.926</b>	<b>0.642</b>
<b>Work Engagement</b>	<b>0.940</b>	<b>0.940</b>	<b>0.949</b>	<b>0.676</b>
<b>Work Values</b>	<b>0.836</b>	<b>0.841</b>	<b>0.879</b>	<b>0.548</b>

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* semua variabel bernilai  $> 0,7$ . Sehingga dapat dikatakan semua variabel reliabel/handal, sehingga dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya. reliabilitas dapat pula melihat nilai *composite reliability*, dimana nilai *composite reliability* akan lebih besar dibandingkan *cronbach alpha*. Tabel 5.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *composite reliability*  $>$  nilai *cronbach alpha*. Dengan demikian, pengukuran dengan *composite reliability* menunjukkan semua variable memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan untuk tahapan penelitian berikutnya.

### 5.2.2 Pengujian Model Struktural (*inner model*)

Pengujian *inner model* untuk mengukur pengaruh antar variable dan kecocokan model. Analisis *inner model* menggunakan *R-square*, *path coefficient*, dan *t-statistic (bootstrapping)*.

#### a. Uji *R Square*

*R-Square* menunjukkan seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen. Hasil perhitungan R-Square dapat dilihat pada Tabel 5.11.

**Table 5.11 Nilai R-Square Keseluruhan Sampel**

	<i>R- Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.602	0.600
<b>OCB</b>	0.476	0.473
<b>Work Engagement</b>	0.262	0.259

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Hasil pada perhitungan bisa dilihat pada Table 5.11 dimana nilai *R-square adjusted* pada variabel *work engagement* sebesar 0.259 menunjukkan variabel *work values* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *work engagement* sebesar 25.9% sedangkan 74.1% dari hasil dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diketahui. Nilai *R-square* kepuasan kerja sebesar 0.600 menunjukkan variabel *work values* dan *work engagement* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 60% sedangkan 40% dari hasil dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Terakhir, nilai *R-square* pada variabel OCB sebesar 0.473 menunjukkan variabel *work engagement* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel OCB sebesar 47.3% sedangkan 52.7% dari hasil dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**b. Uji Q-Square**

Uji *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik model dan estimasi parameternya dalam menghasilkan nilai observasi (Hair *et al.*, 2019). Jika nilai *Q-Square* > 0 maka menandakan model memiliki *Predictive Relevance*, sedangkan jika nilai *Q-Square* < 0 maka model kurang atau tidak memiliki *Predictive Relevance* (Chin, 1998). Nilai dari Q<sup>2</sup> disajikan dalam Tabel 5.12.

**Tabel 1. 12 Nilai Q-Square**

	<i>Q-Square (Q<sup>2</sup>)</i>
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.407
<b>OCB</b>	0.297
<b>Work Engagement</b>	0.172

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5.12, nilai *Q-Square (Q<sup>2</sup>)* untuk variabel *work engagement* adalah 0,172 yang menunjukkan bahwa model memiliki *Predictive Relevance* dalam memprediksi variabel *work values* berdasarkan variabel independen yang digunakan. Nilai *Q-Square (Q<sup>2</sup>)* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,407 yang menunjukkan bahwa model ini memiliki *Predictive Relevance* dalam memprediksi variabel *work values* dan *work engagement* berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan. Nilai *Q-Square (Q<sup>2</sup>)* untuk variabel OCB adalah 0,297 yang

menunjukkan bahwa model memiliki memiliki *Predictive Relevance* dalam memprediksi variabel *work engagement* dan kepuasan kerja berdasarkan variabel independen yang digunakan.

**c. Uji Model Fit**

Uji *Model Fit* digunakan untuk menilai suatu model memiliki kesesuaian dengan data. Untuk mengetahui kesesuaian model dapat diperoleh dari nilai SRMR dan NFI. *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) digunakan untuk menilai perbedaan nilai akar rata-rata kuadrat antara korelasi yang diamati dan korelasi yang tersirat dalam model. Nilai SRMR kurang dari 0,10 dianggap sebagai indikator kesesuaian model yang baik (Hair *et al.*, 2017). *Normed Fit Index* (NFI) menggunakan nilai  $\chi^2$  dari model nol sebagai tolak ukur. NFI memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin dekat NFI ke 1, menandakan tingkat kecocokan model semakin baik (Bentler & Bonett, 1980). Hasil uji *Model Fit* terdapat pada Tabel 5.13.

**Tabel 5.13 Model Fit**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0.067	0.071
<b>d_ ULS</b>	1.672	1.898
<b>d_ G</b>	0.684	0.700
<b>Chi-Square</b>	1403.095	1421.479
<b>NFI</b>	0.803	0.801

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5.13, nilai SRMR pada *estimated model* dalam penelitian ini yaitu 0,071 sehingga menunjukkan model ini cocok karena berada pada rentang kurang dari 0,10. Untuk nilai NFI dalam penelitian ini yaitu 0,801 sehingga menunjukkan kecocokan model yang dapat diterima.

**d. Path Coefficients dan Bootstrapping**

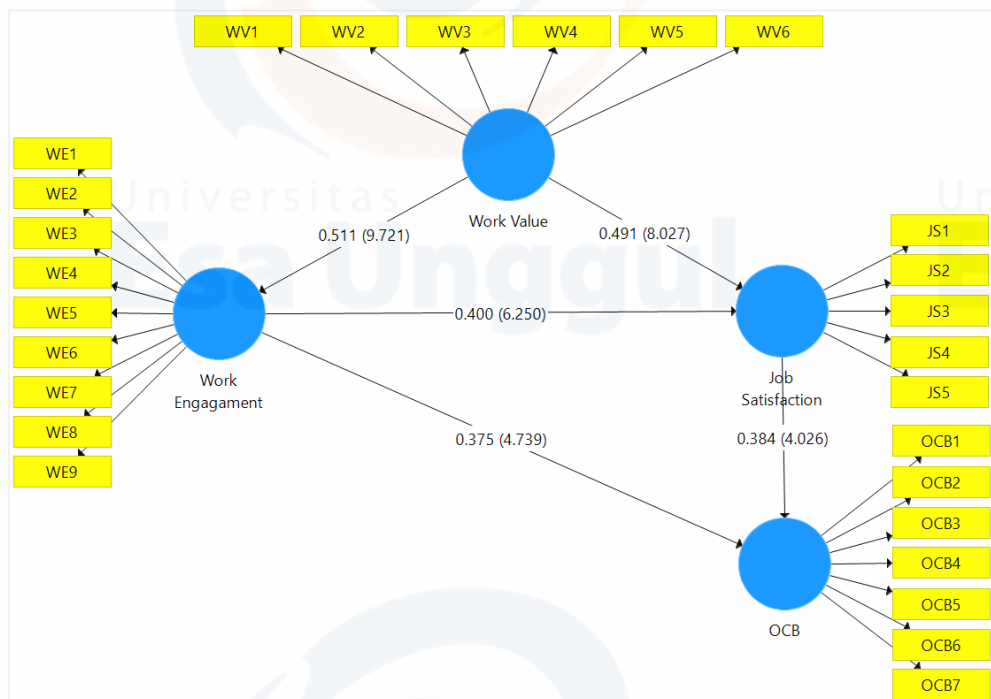
Menurut (Ghozali, Imam, & Latan, 2015) ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat dideteksi dengan menggunakan perbandingan antara *t-statistics* dengan *t-table*. Jika nilai *t-statistics* lebih tinggi dibanding dengan nilai *t-table*,

maka dapat diartikan bahwa hipotesis terdukung. Adapun untuk nilai *t-table* >1,65 pada tingkat keyakinan 95%. Hasil uji *path coefficient* dan uji hipotesis (*bootstrapping*) dapat dilihat pada Tabel 5.14 dan Tabel 5.15.

**Tabel 5.14 Hasil Uji *Path Coefficient***

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; OCB</b>	0.384	0.391	0.095	4.026	<b>0.000</b>
<b>Work Engagement -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.400	0.397	0.064	6.250	<b>0.000</b>
<b>Work Engagement -&gt; OCB</b>	0.375	0.371	0.079	4.739	<b>0.000</b>
<b>Work Value -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.491	0.498	0.061	8.027	<b>0.000</b>
<b>Work Value -&gt; Work Engagement</b>	0.511	0.512	0.053	9.721	<b>0.000</b>

Sumber : data diolah peneliti, 2024



Sumber : data diolah peneliti, 2024

**Gambar 5.2. Diagram *T-Value***



**Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Hip.	Pernyataan Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistic (>1.65)	P-value (<0.05)	Ket.
H1	<i>Work values</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i>	0.511	9.721	0.000	Hipotesis diterima
H2	<i>Work values</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0.491	8.027	0.000	Hipotesis diterima
H3	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0.400	6.250	0.000	Hipotesis diterima
H4	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	0.375	4.739	0.000	Hipotesis diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	0.384	4.026	0.000	Hipotesis diterima

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Tingkat signifikansi hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan nilai *t-statistics* dengan nilai *t-tabel* (Ghozali & Latan, 2015). Perbedaan yang signifikan antara nilai *t-statistics* dan nilai *t-tabel* menunjukkan bahwa hipotesis memiliki bukti yang cukup untuk diterima. Adapun untuk nilai *t-table* >1.65 pada tingkat keyakinan 95%.

Jalur *work values* terhadap *work engagement* terdapat nilai *t-statistics* 9.721 dan nilai *P-value* 0.000. karena nilai *t-statistics* >1.65 dan nilai *P-value* <0.05, bukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif sebesar 0.511 antara *work values* dan *work engagement*. Artinya, bertambah tinggi tingkat *work values*, semakin tinggi juga tingkat *work engagement*.

Jalur *work values* terhadap kepuasan kerja terdapat nilai *t-statistics* 8.027 dan nilai

*P-value* 0.000. karena nilai *t-statistics* >1.65 dan nilai *P-value* <0.05, bukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif sebesar 0.491 antara *work values* dan kepuasan kerja. Maka, semakin bertambah tinggi tingkat *work values*, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja.

Jalur *work engagement* terhadap kepuasan kerja terdapat nilai *t-statistics* 6.250 dan nilai *P-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.65 dan nilai *P-value* <0.05, bukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif sebesar 0.400 antara *work engagement* dan kepuasan kerja. Maka, semakin bertambah tinggi tingkat *work engagement*, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja.

Jalur *work engagement* terhadap OCB terdapat nilai *t-statistics* 4.739 dan nilai *P-value* 0.000. karena nilai *t-statistics* >1.65 dan nilai *P-value* <0.05, bukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif sebesar 0.375 antara *work engagement* dan OCB. Maknanya, semakin bertambah tinggi *work engagement*, semakin tinggi juga tingkat OCB.

Jalur kepuasan kerja terhadap OCB terdapat nilai *t-statistics* 4.026 dan nilai *P-value* 0.000. karena nilai *t-statistics* >1.65 dan nilai *P-value* <0.05, bukti menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif sebesar 0.384 antara kepuasan kerja terhadap OCB. Maka, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi juga OCB.

### 5.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work values* mampu meningkatkan *work engagement* pada karyawan Startup di Jakarta (H1 didukung). Dalam industri Startup yang dinamis dan penuh tantangan, setiap karyawan membawa seperangkat nilai-nilai dan kepercayaan yang mendalam tentang apa yang dianggap penting dalam konteks pekerjaan. Nilai-nilai kerja ini mencerminkan prioritas, aspirasi, dan preferensi mereka dalam lingkungan kerja. Sumber daya yang terbatas, tekanan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dan jam kerja yang tidak teratur adalah masalah unik dari industri Startup yang dinamis.

Namun, karyawan cenderung lebih siap untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka jika nilai-nilai kerja mereka sesuai dengan tantangan. Karyawan di dapat merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka jika mereka melihat tantangan sebagai nilai kerja yang penting (Pantouw et al., 2019). Oleh karena itu, kecocokan antara nilai-nilai kerja seseorang dan ciri-ciri perusahaan Startup dapat menjadi komponen penting dalam meningkatkan *engagement* pekerja dalam pekerjaan mereka. Ketika nilai-nilai kerja seorang karyawan selaras dengan budaya dan karakteristik organisasi tempat ia bekerja, ia cenderung merasa lebih engaged dan terhubung dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika terjadi ketidaksesuaian antara nilai-nilai kerja dan situasi pekerjaan, individu cenderung merasa kurang terikat dan kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa *work values* yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor penting dalam membentuk tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa *work values* berperan dalam meningkatkan *work engagement* (Basinska & Dãderman, 2019; Fute et al., 2022; Qodariah, 2019).

Selanjutnya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work values* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja (H2 didukung). Artinya, semakin baik work value pada karyawan Startup di Jakarta maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara *work values* dan kepuasan kerja di kalangan karyawan Startup di Jakarta. Nilai-nilai kerja yang dimiliki karyawan dapat mencakup aspek-aspek seperti otonomi dalam pengambilan keputusan, peluang untuk berinovasi, lingkungan kerja yang kolaboratif, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan hidup-kerja. Ketika Startup dapat memenuhi nilai-nilai kerja tersebut, karyawan cenderung merasa lebih puas secara emosional dalam pekerjaannya (Devyani et al., 2023). Misalnya, jika seorang karyawan menganggap otonomi sebagai nilai kerja yang penting, dan perusahaan Startup tempat ia bekerja memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, karyawan tersebut cenderung merasa lebih mendapatkan ruang berekspresi dan dampaknya

meningkatkan kepuasan pribadi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif secara keseluruhan, penting untuk diingat bahwa preferensi dan nilai-nilai kerja dapat bervariasi secara signifikan antar individu. Beberapa karyawan mungkin lebih terpengaruh oleh *work values* dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Dampaknya dapat membantu para pekerja di Startup agar lebih memahami elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, serta merencanakan strategi untuk meningkatkan nilai-nilai tersebut di lingkungan kerja mereka. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan konsep dan hasil penelitian yang menyatakan *work values* memiliki pengaruh yang kuat dengan kepuasan kerja (Busque-Carrier et al., 2022; Fute et al., 2022; Lu & Lin, 2002; Tj, 2019).

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Startup di Jakarta (H3 didukung). Artinya, semakin baik *work engagement* pada karyawan Startup di Jakarta maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini berperan penting dalam meningkatkan pemahaman mengenai keterkaitan antara *work engagement* dan kepuasan kerja di kalangan pekerja yang bekerja di perusahaan Startup di Jakarta. *Work engagement* dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rai & Maheshwari, 2021). Ketika karyawan merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasakan emosi positif, makna, dan pencapaian yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan secara keseluruhan (Rosdaniati & Muafi, 2021). Karyawan yang engaged juga cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Dalam perusahaan Startup yang menuntut inovasi dan produktivitas tinggi, kinerja yang baik dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Ketika mereka melihat upaya dan dedikasi mereka menghasilkan hasil yang positif, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus berkontribusi pada kesuksesan Startup. Hasil penelitian ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa *work engagement* dapat

meningkatkan kepuasan kerja (Bayona et al., 2020; Chan et al., 2020; Husain et al., 2023; Mascarenhas et al., 2022).

Temuan berikutnya menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap OCB (H4 didukung). Artinya, semakin engaged karyawan Startup pada pekerjaannya maka semakin meningkat perilaku sukarela yang umumnya disebut sebagai OCB. *Work engagement*, yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan, dapat menjadi pendorong utama OCB di perusahaan Startup. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya cenderung memiliki energi yang lebih besar dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra di luar tanggung jawab formal mereka (Urbini et al., 2020). Mereka merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan perusahaan, sehingga lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan organisasi. *Work engagement* dan OCB saling terkait dan dapat mendorong keberhasilan perusahaan Startup yang sedang berkembang. Karyawan yang engaged cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan inovasi di dalam organisasi. OCB memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan daya saing organisasi. Hasil penelitian ini semakin memperkuat studi terdahulu yang membuktikan bahwa *work engagement* dapat berdampak besar dalam meningkatkan OCB (Ashfaq, 2021; Prayitno et al., 2022; Sun & Yoon, 2022).

Terakhir, studi ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi prediktor dalam memperkuat OCB di perusahaan Startup (H5 didukung). Pada tahap awal pendirian Startup, sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam memastikan keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Dalam situasi di mana sumber daya masih terbatas, perilaku OCB seperti membantu rekan kerja, memberikan saran konstruktif, atau mengambil inisiatif di luar tanggung jawab utama mereka dapat sangat bermanfaat bagi perusahaan yang baru berdiri. Ketika karyawan merasa puas dengan aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, peluang untuk berkembang,

lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja, mereka cenderung bertindak dengan sikap dan perilaku positif (Casu et al., 2021). Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi lebih melalui perilaku OCB (Organ, 1997). Hasil penelitian ini memperkuat literatur terdahulu yang telah menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dalam pembentukan perilaku kewargaan karyawan di tempat kerja (OCB) (Heriyadi et al., 2020; Santoso et al., 2020; Shrestha & Bhattarai, 2022; Tharikh et al., 2016; Urbini et al., 2020).

## **BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1. Kesimpulan**

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pada peran work value, *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap OCB. Seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work value yang dimiliki oleh karyawan Startup berdampak positif terhadap *work engagement* dan kepuasan kerja mereka. Kemudian, *work engagement* dan kepuasan kerja pada akhirnya terbukti dalam meningkatkan OCB karyawan di perusahaan Startup. Perilaku OCB dapat berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan pembentukan budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan. Terdapat beberapa batasan yang perlu perbaiki untuk mencapai hasil yang optimal di masa depan. Penelitian ini tampaknya lebih berfokus pada industri Startup.

### **6.2. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan akan muncul jika hasilnya diterapkan pada sektor industri yang berbeda, karena karakteristik organisasional dan budaya kerja dapat bervariasi. Kedepannya diharapkan bisa mencari industri yang berbeda dari penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini juga diambil dalam satu waktu saja (*cross-sectional*) sehingga belum bisa mengukur perkembangan OCB karyawan secara berkelanjutan.

### **6.3. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian kedepan mungkin dapat mempertimbangkan pengambilan data secara longitudinal. Pengambilan sampel secara acak juga mungkin dapat menimbulkan bias terkait homogenitas data. Sehingga penelitian mendatang perlu mempertimbangkan kriteria-kriteria responden tertentu. Saran selanjutnya perlu mempertimbangkan ekspansi variabel atau dimensi yang digunakan untuk mengukur konsep-konsep tertentu. Mungkin ada aspek-aspek lain dari *work engagement*, *work values*, kepuasan kerja atau OCB yang dapat ditambahkan

untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, meneliti faktor psikologis maupun faktor organisasional lainnya yang dapat memoderasi atau memediasi dalam membentuk dan meningkatkan OCB.

#### **6.4. Implikasi Manajerial**

Studi ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi bisnis. Temuan ini juga dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk membuat aturan dan kebijakan dalam meningkatkan OCB melalui peningkatan kepuasan dan keterikatan karyawan dengan memperhatikan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan dalam desain pekerjaan dan lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ashfaq, B. (2021). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 19–39. <https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2019-0255>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work values of police officers and their relationship with job burnout and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00442>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., & Le Corff, Y. (2022). Work Values and Job Satisfaction: The Mediating Role of Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386–1401. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling.

- Advances in Hospitality and Leisure*, 8 (2) (January 1998), 5.
- Cui, H., Sun, R., Wang, Y., Lin, L., Duo, R., Li, Y., Ma, F., & Li, H. (2023). Investigation and Influencing Factors of The Behavioral Intention of Nurses Voluntarily Participating in The Care of Older Adults With Disabilities. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(1), 64–71. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.12.008>
- Devyani, S., Meria, L., Unggul, U. E., Arjuna, J., No, U., Jeruk, K., & Barat, J. (2023). How Job Insecurity Affects Organizational Commitments Through Job Satisfaction. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 7(3), 231–242.
- Faldesiani, R. (2021). Analisis Work Values Dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Pt. Kimia Farma Di Bandung. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 171–187. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.41167>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1731.
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su14031353>
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (Ed.2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeeb, S. (2019). Relation between organisational citizenship behavior, workplace spirituality and job performance in BFSI sector in India. *Problems and Perspectives in Management*, 17, Iss. 1, 176–188.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial*

- Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. Sage, 165.
- Hair, Joseph F, Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haryadi, Rahmanita, F., Sutarmin, & Jatmiko, D. P. (2016). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Heriyadi, H., Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2020). Improving Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance. *Binus Business Review*, 11(2), 97–104. <https://doi.org/10.21512/bbr.v11i2.6193>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Huber, P., & Schubert, H. J. (2019). Attitudes about work engagement of different generations—A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1341–1350. <https://doi.org/10.1111/jonm.12805>
- Husain, N. U., Pasinringi, S. A., Rivai, F., Sidin, A. I., Noor, N. B., & Saleh, K. (2023). The Influence of Work Engagement on Job Satisfaction and Human Resource Performance in South Sulawesi Provincial Hospital 2022. *Pharmacognosy Journal*, 15(4), 650–654. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.133>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2016). *Building work engagement A systematic review and meta-analysis investigating the.pdf* (p. 21).
- Lu, L., & Lin, C. (2002). Work Values and Job Adjustment of Taiwanese workers. *Research and Practice in Human Resource Management*, 10(2), 70–76.

- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Meria, L., Yohana, C., & Purwohedi, U. (2023). Enhancing lecturer readiness to change: The mediation role of work engagement. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2290616. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2290616>
- Mohsin, F. H. (2015). The linkage between career growth, work engagement and organizational citizenship behavior: An insight. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1–4.
- Nurdiansyah, E. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Astra International (Honda Sales Operation) di Jakarta*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. In *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2)
- Pantouw, Y. M., Tatimu, V., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2019). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 85–92.
- Prayitno, S., Iqbal, M. A., & Aulia, I. N. (2022). Impact of Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior on Millennial Employees in an Indonesian Construction Company: Work Engagement and Knowledge Sharing as Mediators. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 70–79. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.243>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Rahmawati, H. (2016). *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

*Produksi*. 9, 18, 20–21.

- Rai, A., & Maheshwari, S. (2021). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1), 133–157. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational edisi 16*. Jakarta; Salemba Empat.
- Rosdaniati, R., & Muafi, M. (2021). The influence of workplace happiness and innovative work behavior on job satisfaction mediated by work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(7), 186–198. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1457>
- Santoso, P. B., Asbari, M., Siswanto, E., & Fahmi, K. (2020). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance: Evidence from Indonesian Teachers. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 22–31. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/2>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector - A Review of The Literature and The Road Ahead*. Public Service Human Resource Management Agency of Canada. PSHRMA.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business : A skill building approach* (8th ed.). Wiley Online Library.
- Shrestha, M., & Bhattarai, P. C. (2022). Contribution of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior: A Survey of the School Teachers of Nepal. *Journal of School Administration Research and Development*, 7(1), 36–49. <https://doi.org/10.32674/jsard.v7i1.2165>
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles*, 65(3), 470–490. <https://doi.org/10.7202/044892ar>

- Sridadi, A. R., Eliyana, A., Priyandini, F. A., Pratama, A. S., Ajija, S. R., & Kamil, N. L. M. (2023). Examining antecedents of organizational citizenship behavior: An empirical study in Indonesian police context. *PLoS ONE*, *18*(10 October), 1–18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291815>
- Stone, R. P., Leuty, M. E., Rayburn, R., & Wu, B. H. (2019). Person–environment fit at work: Relationships with workplace behaviours. *Australian Journal of Career Development*, *28*(3), 234–244.
- Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking Organizational Virtuousness, Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Individual and Organizational Factors. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, *46*(5), 879–904. <https://doi.org/10.1177/1096348020963701>
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work and Stress*, *32*(3), 209–227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1367736>
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, *4*(2), 244–255.
- Teng, C.-C., Lu, A. C. C., Huang, Z.-Y., & Fang, C.-H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *32*(1), 212–229. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563>
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a/p. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, *35*(October 2015), 604–611. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00074-5)
- Tj, H. W. (2019). Impact of Work Value Affecting Employee Job Satisfaction for Improving Organizational Performance. *International Journal of Science and Society*, *1*(4), 88–96. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i4.245>
- Urbini, F., Chirumbolo, A., & Callea, A. (2020). Promoting individual and organizational ocb: The mediating role of work engagement. *Behavioral Sciences*, *10*(9), 1–14. <https://doi.org/10.3390/bs10090138>
- Wellins, R., & Concelman, J. (n.d.). Creating a culture for engagement. *Workforce*

*Performance Solutions.*

- Wijaya, P., & Edwina, T. N. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Work Engagement Karyawan. *Buku Abstrak Seminar Nasional, April*, 243–250.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331–338. <https://doi.org/10.1037/h0031531>
- Yulistiani, D. (2019). *Pengaruh Employee Engagemen dan Work Value terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan PT Budi Perkasa Alam.*
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>

## LAMPIRAN

### Biodata Ketua Peneliti

#### A. Identitas Diri

1.	Nama Lengkap	Dr. Lista Meria, S.Kom, MM
2.	Jenis Kelamin	Perempuan
3.	Program Studi	Manajemen
4.	NIP/NIDN	207090370/0321118404
5.	Jabatan Fungsional	Lektor
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Bandar Lampung, 21 November 1984
7.	Alamat E-mail	lista.meria@esaunggul.ac.id
8.	Nomor Telepon/Hp	08129525621
9.	Alamat Kantor	Jl. Arjuna Utara no. 9 Kebon Jeruk Grogol Jakarta Barat
10.	Nomor Telapon/Faks	021-5674223
11.	Lulusan yang Telah Dihadirkan	-
12.	Mata Kuliah yang diampu	Manajemen Kualitas
		Komunikasi Pemasaran Terpadu
		Pengantar Aplikasi Komputer
		Statistik
		Perilaku Organisasi
		Organisasi dan Manajemen

#### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Esa Unggul	Universitas Esa Unggul	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Sistem Informasi	Manajemen	Manajemen
Tahun Masuk-Lulus	2008-2009	2014-2015	2021-2024
Judul Skripsi/Tesis/Desertasi	Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Refleksi	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Pengaruh <i>Psychological capital, Perceived Org. Support</i> dan <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Readiness to change</i> melalui <i>Work engagement</i>



Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Bambang Mulyanto, M.Kom	Prof. Dr. Lia Amalia, SE, MM	Prof. Dr. Corry Yohana, MM
--------------------------	------------------------------	------------------------------	----------------------------

### C. Penelitian

No.	Tahun	Judul Penelitian	Sumber pendanaan
1	2016	The Effect of Work Family Conflict on Organizational Commitment With Mediation of Kepuasan kerja	Mandiri
2	2016	Sistem Regulasi Tentang Perlindungan Satwa Liar Sebagai Gong Kepunahan Satwa di Indonesia	Mandiri
3	2017	Mengelola Konflik Karyawan Bagian Packing di Pabrik Furniture dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja	Mandiri
4	2018	Development of Oil Lubricant Level Monitoring System of Reservoir Based on Internet of Thing (IOT)	Mandiri
5	2018	Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Mandiri
6	2019	Pembiayaan dari Iklan Lembaga Penyiaran Publik radio Swara Tangerang Gemilang	Mandiri
7	2020	Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja	Mandiri
8	2021	Peran Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Antara Work-life Balance dan Komitmen Organisasional	Mandiri
9	2021	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja	Mandiri
10	2021	Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention	Mandiri
11	2021	Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Melalui Keterikatan Pekerjaan	Mandiri
12	2021	Management of Access Control for Decentralized Online Educations using Blockchain Technology	Mandiri

13	2022	Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi	Mandiri
14	2022	The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on <i>Readiness to change</i> Through <i>Work engagement</i>	Mandiri
15	2023	Enhancing lecturer <i>readiness to change</i> : The mediation role of <i>work engagement</i>	Mandiri
16	2023	Reinforcing Lecturer <i>Readiness to change</i> by Increasing <i>Psychological capital</i> and Engagement	Mandiri

#### D. Pengabdian Kepada Masyarakat

No.	Tahun	Judul Penelitian	Sumber Pendanaan
1	2018	Pemanfaatan Lahan Kosong Pekarangan Untuk Peningkatan Ekonomi Keluarga	Mandiri
2	2019	Membuat Cerita Komik Digital: Pengembangan Literasi Membaca Dan Menulis Siswa Smpn 220 Dan 191 Jakarta.	Universitas
3	2020	Bucamenpus Sekolah Di Yayasan Budaya Dermaga Duren Sawit Jakarta Timur	Mandiri
4	2020	Pkm Penerapan Sistem Cloud Untuk Manajemen Bank Sampah Di Perumahan Taman Nuri Kel. Sindang Sari Kab.Tangerang	Universitas
5	2021	Pelatihan Hidroponik Rakit Apung Di Era Pandemi Covid-19 Sebagai Ketahanan Pangan Masyarakat	Universitas
6	2021	Pelatihan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir	Universitas

#### E. Perolehan HKI

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	Membuat Cerita Komik Digital: Pengembangan Literasi Membaca Dan Menulis Siswa Smpn 220 Dan 191 Jakarta.	2020	Laporan Abdimas	EC00202028331
2	Pelatihan Hidroponik Rakit Apung Di Era Pandemi Covid-19 Sebagai Ketahanan Pangan Masyarakat	2022	Laporan Abdimas	EC00202205520

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Hibah Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.

Jakarta, Februari 2024



Lista Meria, S.Kom, MM