

PENGARUH PERCEIVE ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN CORE SELF EVALUATION TERHADAP JOB PERFORMANCE MELALUI JOB ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

(Studi pada: Karyawan Tetap PT. Anomali Coffee Indonesia)

Priska .C Hatta

20131111011

EMAIL: priskahatta2@gmail.com

ABSTRACT

Indonesia as the largest coffee producer in world, but Indonesia citizens prefer to consume coffee from another countries rather than Indonesia coffee. The purpose of this study is to know influence of perceive organizational support and core self evaluation to job performance through job engagement and organizational citizenship behavior. This research is categorized as survey research with descriptive analysis method by taking sample and using questionnaire as the main data. The sample has been collect 142 employees from 250 employees of PT. Anomali Coffee Indonesia. The respondents are chosen by using non probability sampling and convenience sampling techniques. The results of analysis using Structural Equation Modeling (SEM) and its result would be summarized as below: 1). Perceive Organizational has positive and significant Job Engagement 2). Core Self Evaluation has positive and significant to Job Engagement 3). Job Engagement has positive and significant to Organizational Citizenship Behavior 4). Organizational Citizenship Behavior has positive and significant to Job Performance.

Keywords: Perceive Organizational, Core Self Evaluation, Job Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut data statistik AEKI yaitu assosiasi exportir dan industri kopi Indonesia <http://www.aeki-aice.org> meningkatnya konsumsi kopi di Indonesia, berjalan lurus dengan perubahan gaya hidup masyarakat khususnya anak muda yang suka menikmati kopi yang telah diolah menjadi *latte* dan *expresso* yang biasanya di jual di *coffee shop* (kedai kopi).

Tabel 1. 1 Konsumsi Kopi Indonesia

No	Tahun	Jumlah Penduduk (jiwa)	Kebutuhan Kopi (Kilogram)	Konsumsi kopi (kg/kapita/Tahun)
1	2010	237,000,000	190,000,000	0.80
2	2011	241,000,000	210,000,000	0.87
3	2012	245,000,000	230,000,000	0,94
4	2013**	249,000,000	250,000,000	1.00
5	2014**	253,000,000	260,000,000	1.03
6	2015**	257,000,000	280,000,000	1.09
7	2016**	260,000,000	300,000,000	1.15

Sumber : (<http://www.aeki-aice.org> diakses pada 28 Desember 2017)

Keterangan : * Angka sementara ** Estimasi

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa meningkatnya konsumsi kopi di Indonesia, berjalan lurus dengan perubahan gaya hidup masyarakat khususnya anak muda yang suka menikmati kopi yang telah diolah menjadi *latte* dan *expresso* yang biasanya di jual di *cafe* (kedai kopi).

Kondisi tersebut mendorong tumbuhnya kedai kopi (*coffee shop*) di Indonesia, serta fenomena masyarakat di kota-kota besar di Indonesia cenderung suka membelanjakan uangnya untuk membeli segelas kopi serta duduk santai di *coffee shop*. Melihat peluang pasar yang besar banyak *coffee shop* dari luar negeri berlomba-lomba untuk membuka cabang di Indonesia seperti starbuck, excelso dan lain-lain, ini berdampak pada berkembangnya *coffee shop* yang berasal dari luar negeri. Tahun 2007 Irvan Helmi dan Muhamad Abgari termotivasi untuk mengenalkan kopi indonesia yang memiliki kualitas kopi yang tidak kalah dengan kopi dari luar negeri, oleh karena itu mereka mendirikan PT. Anomali Coffee yang mengusung kedai kopi (*coffee shop*) yang menggunakan 100% kopi asli dari Indonesia (<https://swa.co.id> diakses tahun 2017).

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah *perceive organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job engagement*?
2. Apakah *core self evaluations* memiliki pengaruh positif terhadap *job engagement*?
3. Apakah *job engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* ?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* ?

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Perceive Organizational Support*

Eisenberger (1986) (Rich et al., 2010) *perceived organizational support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. Menurut Robbins & Coulter (2009), tingginya tingkat *perceive organizational support* mengarah kepada tingginya *job satisfaction* dan menurunkan *turnover*.

2.1.2 *Core Self Evaluations*

Judge (2003), evaluasi diri merupakan landasan yang paling mendasar dari individu terhadap diri. Menurut Hakim et al., (2003), berpendapat bahwa evaluasi diri adalah sifat tersembunyi yang merupakan sumber dari empat sifat spesifik seperti tingkat harga diri yang tinggi, *self efficacy*, stabilitas emosional, dan penghormatan diri yang luas, umum dan positif.

2.1.3 *Job Engagement*

Mengukur *work engagement* dan pengukuran *job engagement* memiliki cara yang berbeda-beda menurut (Kular et al., 2008). *Job engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Organisasi membutuhkan karyawan yang enerjik, percaya diri, serta antusias dan minat dalam bekerja (bakker & schaufeli, 2008). Intinya organisasi modern membutuhkan tenaga kerja yang *engaged* (chungtai & buckley, 2011). Secara konseptual, kebutuhan ini di kenal dengan konsep *job engagement*.

2.1.4 Organizational Citizenship Behavior

Altoibi (2003) (Ivan A. Setiawan 2012) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

2.1.5 Job Performance

Setyani (2006) *job performance* sebagai pelaksanaan tugas yang diukur. *Job performance* merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Setyani, 2006). *Job performance* merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan dalam bekerja. *Job performance* (kinerja) diartikan sebagai tingkatan dari pekerjaan aktual yang dilaksanakan oleh para individu. dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan/tugas yang telah dicapai seseorang melalui evaluasi/menilai kerja karyawan yang dilakukan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Setyani, 2006).

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap *Job Engagement*

Ivan A. Setiawan (2012) persepsi dukungan organisasi, sebuah konsep yang mencerminkan jenis dukungan dan berkembang melalui interaksi bawahan dengan atasan dalam organisasi seperti supervisor. Persepsi dukungan dapat tercemrin dari keyakinan karyawan terhadap perusahaan untuk menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Saks, (2006) menyatakan bahwa *perceive organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dengan *job engagement*, POS mengacu pada kepercayaan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka Ivan A. Setiawan, (2012). Menurut Saks (2006), teori pertukaran sosial adalah manfaat, jaminan, dan sumber daya yang lebih diinginkan diterima dari konteks dan organisasi kerja mereka, semakin tinggi POS mereka, dan semakin termotivasi dan berkewajiban mereka untuk mundur dengan lebih terlibat dalam kinerja.

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

H01 : *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Engagement*

Ha1: *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Engagement*

2.2.2 Pengaruh *Core Self Evaluations* terhadap *Job Engagement*

Hakim, Erez, Bono, & Thoresen, 2003 menyatakan bahwa orang yang memiliki evaluasi diri yang tinggi memiliki sikap yang baik, positif, percaya diri, dan mereka akan percaya diri akan hasil pekerjaan mereka . Individu dengan evaluasi diri yang tinggi menuntut apresiasi yang lebih positif, memiliki kemampuan lebih besar untuk mengatasi tuntutan ini secara efektif, dan dengan demikian, memiliki lebih banyak sumber daya yang tersedia untuk diinvestasikan dalam kinerja peran pekerjaan mereka (Judge & Hurst, 2007).

Joseph, et al (2017) menyatakan bahwa *core self evaluations* memiliki hubungan yang positif dengan *job engagement*, *core self evaluations* yang tinggi pada intinya kurang memiliki persepsi negatif tentang pekerjaan, keterlibatan kerja terwujud dengan lebih mudah, yang menyebabkan peningkatan usaha yang diterjemahkan ke dalam kinerja tugas pegawai yang lebih tinggi .

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

H02 : *Core self evaluations* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job engagement*

Ha2 : *Core self-evaluations* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job engagement*.

2.2.3 Pengaruh *Job Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Rich et al., (2010). Organisasi berkontribusi untuk mengembangkan lingkungan sosial dan psikologis yang kondusif untuk menunjang prestasi pekerja dalam organisasi (Rich et al., 2010). Karyawan berinvestasi untuk diri mereka lebih baik saat bekerja daripada mereka yang kurang terlibat, mereka harus bersedia untuk melangkah di luar batas-batas pekerjaan mereka.

Chu et al. (2005), Retenberry dan Moberg, dan Setyani (2006) (Chughtai, 2008) yang mengungkapkan hubungan positif antara *job engagement* dan *organizational citizenship support*. Sehubungan dengan fakta bahwa *organizational citizenship behavior* lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa *job engagement* merefleksikan sikap positif pada pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa orang-orang yang menunjukkan *job engagement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku pada ekstensi yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. *Review* dari beberapa studi yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa *job engagement* secara langsung mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Setyani, 2006).

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho3: *Job engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ha3: *Job engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.2.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Performance*

Setyani, (2006) *Organizational citizenship behavior* dapat dikatakan sebagai perilaku-perilaku yang menyumbang pada pemeliharaan dan perbaikan baik secara sosial maupun psikologis untuk mendukung *job performance* .

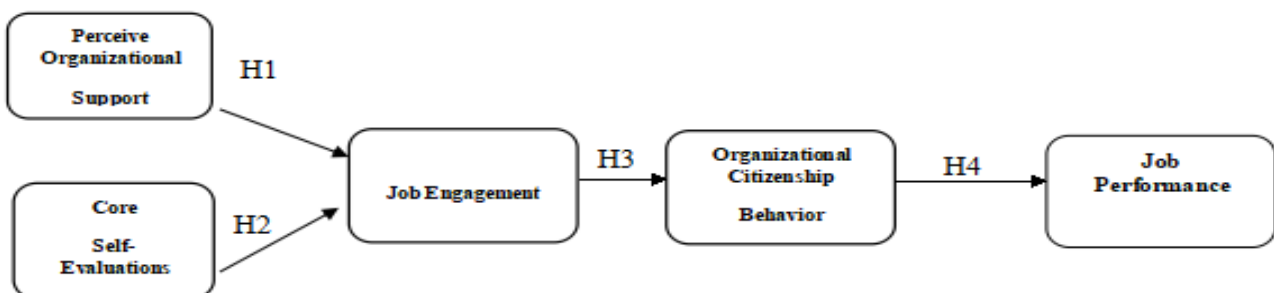
Al-mahasneh, (2015) menyatakan bahwa dampak *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas sehingga meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Ini berarti persepsi karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

Maka berdasarkan dari tinjauan literatur, hipotesis yang diajukan adalah :

Ho4: *Organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*.

Ha4: *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job performance*

2.3 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model penelitian

Sumber: Model dimodifikasi (Rich et al., 2010), (Ivan A. Setiawan, 2012), (Setyani, 2006)

Keterangan:

H1: *Perceive Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job engagement*.

H2: *Core Self Evaluations* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job engagement*

H3: *Job Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H4: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 objek penelitian

Berdasarkan objek penelitian yang dilakukan adalah karyawan tetap PT. Anomali Coffee Indonesia. Penelitian ini berhubungan dengan sumber daya manusia, variabel yang terkait mengenai *Perceive Organizational Support*, *Core Self Evaluations*, sebagai variabel independen dan *Job engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, *job performance* sebagai variabel dependen. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena melihat keterikatan kerja karyawan, sehingga membuat peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam kepada variabel-variabel yang terkait guna melihat kinerja karyawan pada PT. Anomali Coffee Indonesia dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa (Maholtra, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada perusahaan PT. Anomali Coffee di Indonesia, sebanyak 250 karyawan. Sample merupakan sub kelompok dari sebuah populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dari sebuah penelitian (Maholtra, 2010). Pada penelitian ini sampel yang kami gunakan adalah karyawan tetap dari seluruh cabang PT. Anomali Coffee di seluruh Indonesia sebanyak 142 karyawan tetap.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 5 (lima) variabel yang memiliki indikator sebagai alat ukur (*measurement*) dalam pembuatan kuisioner. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala *Interval Scale* 6 poin dengan tujuan menghindari adanya nilai tengah (*Zero Point*) dalam pengisian kuisioner. Berikut tabel operasionalisasi variabel:

Tabel 3. 1 Operasional variabel

VARIABEL	DEFINISI	ORIGINAL MEASUREMENT	ADOPTED MEASUREMENT
Perceived organizational support (POS)	<p>Persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.</p> <p>(Eisenberger & Rich et al., 2010)</p>	<p>POS 1 : <i>My organization really cares about my well-being.</i></p> <p>POS 2: <i>My organization strongly considers my goals and values.</i></p> <p>POS 3: <i>My organization shows little concern for me.</i></p> <p>POS 4: <i>My organization cares about my opinions.</i></p> <p>POS 5: <i>My organization is willing to help me if I need a special favor</i></p> <p>POS 6: <i>Help is available from any organization when I have a problem</i></p> <p>POS 7: <i>My organization would forgive is honest mistake on my part</i></p>	<p>POS 1: Perusahaan tempat saya bekerja peduli dengan kesejahteraan</p> <p>POS 2: Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai tujuan dan nilai-nilai</p> <p>POS 3: Perusahaan tempat saya bekerja menunjukkan sedikit perhatian</p> <p>POS 4: Perusahaan tempat saya bekerja peduli terhadap pendapat</p>
Perceived organizational support (POS)	<p>Persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.</p> <p>(Eisenberger & Rich et al., 2010)</p>	<p>POS 8: <i>If given the opportunity, my organization would take advantage of me</i></p>	<p>POS 5: Perusahaan bersedia membantu saya, jika saya membutuhkan bantuan khusus.</p> <p>POS 6: bantuan dari perusahaan tersedia ketika saya mempunyai masalah.</p> <p>POS 7: Perusahaan memaafkan kan saya ketika saya melakukan kesalahan.</p> <p>POS 8: Jika diberikan kesempatan memperbaiki kinerja, perusahaan akan mengambil keuntungan dari saya.</p>

Tabel 3.1 Operasional variabel (lanjutan)

<p>Core Self evaluations (CSE)</p>	<p>Evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.</p> <p>(Judge, Timothy Aerez, 2003)</p>	<p>CSE1: <i>I am confident I get the success I deserve in life.</i> CSE2: <i>When I try, I generally succeed.</i> CSE3: <i>I complete task successfully</i> CSE4: <i>Overall, I am satisfaction with myself</i> CSE5: <i>I determine what will happen in my life</i> CSE6: <i>I am capable of coping with most of my problems</i></p>	<p>CSE1: Saya yakin mendapatkan keberhasilan dalam hidup. CSE2: Ketika saya mencoba, biasanya berhasil. CSE3: Secara umum saya puas dengan diri sendiri. CSE4: terkadang saya menyelesaikan pekerjaan dengan sukses CSE5: Saya menentukan apa yang akan terjadi dalam hidup. CSE6: Saya mampu mengatasi sebagian besar masalah..</p>
<p>Job Engagement (JE)</p>	<p>Rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu,</p> <p>(McLeod, 2009).</p>	<p>JE1: <i>I really "throw" myself into my job.</i> JE2 : <i>Sometimes I am so into my job that I lose track of time.</i> JE3 : <i>This job is all consuming; I am totally into it.</i> JE4: <i>My mind often wanders and I think of other things when doing my job</i> JE5 : <i>I am highly engaged in this job</i></p>	<p>JE1: Saya menaruh diri penuh untuk pekerjaan. JE2: Ketika saya mengerjakan pekerjaan terkadang lupa waktu. JE3 : Semua pekerjaan dikerjakan dan saya benar-benar ada didalamnya. JE4: saya fokus dalam bekerja karena tidak memikirkan hal lain. JE5: Saya sangat terlibat dalam pekerjaan ini.</p>

Tabel 3.1 Operasional variabel (lanjutan)

<p>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p>Perilaku yang "diskresioner, tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan resmi, dan secara agregat mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi "</p> <p>Organ (1988) (Hsiujin Rebecca Yen & Brian P. Niehoff 2004)</p>	<p>OCB1: (Altruism) <i>the helping of an individual coworker on a task.</i></p> <p>OCB2: (Courtesy) <i>alerting others in the organization about changes that may affect their work.</i></p> <p>OCB3: (Conscientiousness) <i>carrying out one's duties beyond the minimum requirements</i></p> <p>OCB4: (Sportsmanship) <i>refraining from complaining about trivial matters.</i></p> <p>OCB5: (Civic virtue) <i>participating in the governance of the organization.</i></p>	<p>OCB1: (prilaku menolong) membantu rekan kerja di pekerjaan</p> <p>OCB2: (kesopanan) Mengingatkan rekan kerja tentang perubahan di perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.</p> <p>OCB3: (ketelitian) melaksanakan tugas melampaui persyaratan minimum.</p> <p>OCB4: (sikap sportif) menahan diri untuk mengeluh dari hal sepele.</p> <p>OCB5: (moral karyawan) berpartisipasi dalam tata kelola perusahaan.</p>
<p>Job Performance (JP)</p>	<p>Job performance (JP) adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu</p> <p>(Bernardin dan Russel, 1998) (Nugroho, 2006).</p>	<p>Jp1: <i>The quality of worker's performance is in accordance with the standard.</i></p> <p>Jp2: <i>Workers have provided good work productivity.</i></p> <p>Jp3: <i>The work is better when compared to the same colleagues.</i></p> <p>Jp4: <i>The work is better when compared with work that has the same weight.</i></p>	<p>Jp1: Kualitas kinerja yang diberikan pekerja telah sesuai dengan standar.</p> <p>Jp2: Karyawan telah memberikan produktivitas kerja yang baik.</p> <p>Jp3: Hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan rekan kerja.</p> <p>Jp4: Hasil kerja lebih baik jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mempunyai bobot yang sama.</p>

3.4 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Data penelitian ini akan dihitung dengan software AMOS 21 for windows. Penggunaan SEM ini bertujuan agar dapat menampilkan konsep yang tidak teramati dan dapat menjelaskan hubungan model secara keseluruhan. Peneliti menspesifikasikan model sebagai berikut, variabel *Perceive Organizational Support*, *Core Self Evaluations*, sebagai variabel eksogen sedangkan variabel *Job engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, *job performance* . Sebagai variabel endogen . Setelah itu peneliti melakukan uji validitas dan realibilitas yang berfungsi untuk mencari tahu sejauh mana ketepatan alat ukur yang dipakai pada penelitian tersebut, serta mencari tahu sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan pada penelitian tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Anomali Coffee Indonesia. Didirikan pada tahun 2007, Anomali Coffee adalah perusahaan *coffee roaster* yang menyediakan kopi spesial yang menandakan kualitas premium kopi yang ditentukan di cangkir Anda. Anomali Coffee menawarkan aneka biji kopi dari seluruh Indonesia, masing-masing daerah memiliki kopi asli sendiri.

4.2 Profil Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin pria 63,4% sebanyak 90 orang dan responden berjenis kelamin wanita 36,6% sebanyak 52 orang. Hal tersebut menunjukkan responden didominasi oleh pria. Fenomena ini terjadi karena Responden yang peneliti pilih masuk pada kategori generasi Y, hal ini membuat responden perempuan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibanding responden laki-laki. Seperti dituliskan Miller *et al* (2014) Perempuan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah (Miller *et al*. 2014).

4.2.2 Usia

Pada penelitian ini peneliti menggunakan responden dengan kisaran usia berusia 15-19 tahun 7% responden sebanyak 100 orang , lalu 70,5% berusia 20-24 tahun berjumlah 100 orang, 16,1% berusia 25-29 tahun berjumlah 23 orang, 2,8% berusia 30-34 tahun berjumlah 4 orang. 2,8% berusia 35-39 tahun berjumlah 4 orang dan 0,7% berusia 40-44 tahun berjumlah 1 orang. Pada kategori ini, menunjukkan bahwasanya gen Y yang berada pada kisaran umur 20-24 adalah responden yang sedang berada di masa pertumbuhan. Seperti dituliskan oleh <http://www.femina.co.id/article/ciri-khas-gen-y-> , bahwa gen Y adalah pribadi yang bekerja untuk dapat menerapkan kreativitasnya, serta mencari lingkungan kerja yang santai sehingga mereka bisa bekerja dengan suasana yang menyenangkan.

4.2.3 Status Pernikahan

Pada penelitian ini , 89,4% responden berstatus lajang/belum menikah sebanyak 127 Orang dan 10,6% responden berstatus menikah sebanyak 15 orang. Pada kategori ini, menunjukkan generasi Y lebih banyak yang berstatus lajang, karena mereka tidak terikat oleh status sehingga lebih memiliki kebebasan yang luas dalam bekerja.

4.2.4 Pendidikan terakhir

Pada penelitian ini mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA/Sederajat dengan jumlah 81% sebanyak 115 orang, 10,6% responden yang memiliki pendidikan terakhir D3/Sederajat sebanyak 15 orang, 8,5% responden yang memiliki pendidikan terakhir S1/Sederajat sebanyak 12 orang. Melihat hasil penelitian, membuktikan bahwa gen Y Bagi laki-laki generasi Y cenderung tidak puas dengan tingkat pendidikan mereka dan menginginkan pendidikan yang lebih tinggi . Kemudian bagi Perempuan pada generasi Y dari segi tingkat pendidikan nya cenderung memiliki kepuasan yang rendah Oktariani *et al* (2016).

4.2.5 Lama Bekerja

Responden yang sudah bekerja pada rentan waktu bekerja selama 1-3 tahun 95,5% berjumlah 136 orang, lalu sebesar 4,2% karyawan anomali coffee bekerja selama 4-6 tahun berjumlah 5 orang dan 0,7% karyawan anomali coffee bekerja selama 7-9 tahun berjumlah 1 orang. Generasi Y memiliki kecenderungan yang rendah terhadap komitmen dan loyalitas mereka dalam bekerja,

karena sifat mereka yang kurang serius dan menyepelekan pekerjaan mereka individualisme yang sangat tinggi, dan gampang bosan. Dwi Oktariani, et al (2016).

4.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel Laten	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
		Factor Loading ≥ 0.5	Kesimpulan	AVE ≥ 0.5	CR ≥ 0.7	Kesimpulan
Perceive Organizational Support	POS1	0.887	Valid	0.563	0.907	Reliabel
	POS2	0.875	Valid			
	POS3	0.949	Valid			
	POS4	0.862	Valid			
	POS5	0.558	Valid			
	POS6	0.618	Valid			
	POS7	0.569	Valid			
	POS8	0.537	Valid			
Core Self Evaluation	CSE1	0.840	Valid	0.542	0.854	Reliabel
	CSE2	0.803	Valid			
	CSE3	0.639	Valid			
	CSE4	0.688	Valid			
	CSE6	0.691	Valid			
Job Engagement	JE1	0.694	Valid	0.551	0.856	Reliabel
	JE2	0.639	Valid			
	JE3	0.586	Valid			
	JE4	0.814	Valid			
	JE5	0.927	Valid			
Organizational Citizenship Behavior	OCB1	0.803	Valid	0.634	0.896	Reliabel
	OCB2	0.787	Valid			
	OCB3	0.670	Valid			
	OCB4	0.863	Valid			
	OCB5	0.845	Valid			
Job Performance	JP2	0.831	Valid	0.579	0.804	Reliabel
	JP3	0.726	Valid			
	JP4	0.721	Valid			

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 21

Berdasarkan tabel 4.1 semua indikator yang sudah diolah oleh peneliti menggunakan AMOS 21 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel pada semua indikator dari setiap variabel karena memenuhi nilai yang telah disyaratkan yaitu semua variabel yang teramati memiliki nilai *factor loading* ≥ 0.5 , AVE ≥ 0.5 dan CR ≥ 0.7 . Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas model pengukuran (*measurement model*) memiliki nilai yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten yang dibentuk.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Model keseluruhan memiliki variabel-variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat antara variabel endogen dengan eksogen. Untuk pengujian hipotesis cara yang dilakukan alaha mengetahui signifikasi denagn melihat nilai *p* dari hubungan sebab akibat yang ada di dalam model keseluruhan. Jikia nilai estimasi dalam hasil analisis menunjukkan positif dan nilai *p* < 0.05 maka hipotesis terbukti signifikan dan didukung oleh data. Apabila nilai estimasi menunjukkan hasil negatif *p* > 0.05 maka hipotesis tidak terbukti signifikan dan tidak didukung oleh data. Berikut hasil analisis data dari model keseluruhan:

Tabel 4.2 *Output Reggresion (structural estimate)*

Hipotesis	Estimasi	p-value	Kesimpulan
$POS \cdot JE$	0.227	0.005	H1 di dukung data
$CSE \cdot JE$	0.782	***	H2 di dukung data
$JE \cdot OCB$	0.769	***	H3 di dukung data
$OCB \cdot JP$	0.688	***	H4 di dukung data

Pengolahan data dengan AMOS 21

4.4.1 Pengaruh *Perceive Organizational Support* terhadap *Perceive Organizational Support* terhadap *Job Engagement*

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diperoleh nilai estimasi sebesar 0,227 dengan nilai $p = 0.005$ (signifikan). Nilai estimasi tersebut menunjukkan hasil yang positif dengan nilai probabilitas 0.005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Engagement*. Hasil penelitian diatas sejalan dengan pendapat Ivan A. Setiawan (2012) yaitu persepsi dukungan organisasi dapat tercermin dari keyakinan karyawan terhadap perusahaan untuk menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

4.4.2 Pengaruh *Core Self Evaluation* terhadap *Job Engagement*

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diperoleh nilai estimasi sebesar 0,782 dengan nilai $p = ***$ (signifikan). Nilai estimasi tersebut menunjukkan hasil yang positive dengan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *Core Self Evaluation* memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap *Job Engagement* dan H2 tidak di dukung data. Orang yang memiliki evaluasi diri yang tinggi memiliki sikap yang baik, positif, percaya diri, dan mereka akan percaya diri akan hasil pekerjaan mereka (Hakim, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). Individu dengan evaluasi diri yang tinggi menuntut apresiasi yang lebih positif, memiliki kemampuan lebih besar untuk mengatasi tuntutan ini secara efektif, dan dengan demikian, memiliki lebih banyak sumber daya yang tersedia untuk diinvestasikan dalam kinerja peran pekerjaan mereka (Judge & Hurst, 2007).

4.4.3 Pengaruh *Job Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diperoleh nilai estimasi sebesar 0.769 dengan nilai $p = ***$. Nilai estimasi tersebut menunjukkan hasil yang positif dengan nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *job Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. dan H3 di dukung data. Hasil penelitian hipotesa diatas sejalan dengan penelitian terdahulu Rich et al, (2010) organisasi berkontribusi untuk mengembangkan lingkungan sosial dan psikologis yang kondusif untuk menunjang prestasi pekerja dalam organisasi. Karyawan berinvestasi untuk diri mereka lebih baik saat bekerja daripada mereka yang kurang terlibat, mereka harus bersedia untuk melangkah di luar batas-batas pekerjaan mereka, itu adalah definisi dari OCB (*organizational citizenship behavior*) (Rich et al., 2010).

4.4.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil dari pengujian data, diperoleh nilai estimasi positif sebesar 0,688 dengan nilai $p = ***$, berarti nilai $p < 0,05$. Maka dari hasil tersebut hipotesis *Organizational Citizenship Support* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan demikian H4 di dukung data. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan karyawan yang merasa dihargai hasil kerjanya oleh perusahaan (*organizational citizenship behavior*) dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Ini berarti persepsi karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* (Al-mahasneh, 2015). Penulis menyimpulkan bahwa

karyawan PT Anomali Coffee memiliki menghargai hasil kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bagus bahkan cenderung meningkat. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan variabel *Perceive Organizational Support*, dan *Core Self evaluation* terhadap *Job Performance* melalui *Job Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Analisis data yang dilakukan menggunakan SEM memberikan hasil bahwa *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan, *Core Self Evaluation* memiliki pengaruh positif tidak signifikan, sedangkan *Job Engagement* memiliki pengaruh positif signifikan dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif signifikan. Studi penelitian ini ditujukan untuk PT. Anomali Coffee Indonesia sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceive Organizational Support* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Engagement*.
2. *Core Self Evaluation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Engagement*
3. *Job Engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Organizational*.
4. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

5.2 Saran

Penelitian ini masih memiliki kekurangan sehingga masih memerlukan penyempurnaan untuk penelitian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk perusahaan

Sebaiknya supervisor menyampaikan nilai-nilai terhadap karyawan lain dengan baik agar semua apresiasi karyawan ditampung dengan baik dan disampaikan kepada perusahaan. Kemudian, disetiap permasalahan dalam perusahaan dijadikan pembelajaran kedepannya untuk semua karyawan sehingga dapat meminimalisir ketidakmampuan karyawan dalam hal menangani masalah baik besar maupun kecil. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian dan motivasi sehingga karyawan merasa suka dengan pekerjaan mereka sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan perusahaan lebih baik kedepannya. Dengan adanya waktu yang dikhususkan untuk mendengarkan keluh kesah dari seorang karyawan, juga membantu peningkatan mutu karyawan itu sendiri. Selanjutnya, perusahaan lebih melihat hasil kerja berdasarkan apa yang karyawan kerjakan, bukan hanya sebatas pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan perusahaan semata. Penilaian yang benar-benar dilakukan berdasarkan apa yang karyawan lakukan dan memberikan *feedback* yang semestinya akan meminimalisir munculnya rasa tidak puas pada karyawan, serta dapat membuat suasana persaingan yang mengarah kepada hasil yang positif.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Penulis mengharapkan kepada penelitian selanjutnya adalah memilih objek pada sektor industri yang berbeda, karena permasalahan pada setiap perusahaan jelas berbeda. Perusahaan yang masih berada pada lingkup sektor industri yang sama saja berbeda, maka dari itu penulis menyarankan untuk memilih objek dengan latar belakang sektor industri yang berbeda dengan ruang lingkup yang lebih luas serta jumlah karyawan yang besar. Dan tidak menutup kemungkinan jika penulis selanjutnya memberikan tambahan atau mengganti variabel yang ada dengan menyesuaikan kepada permasalahan objek tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- William H. Turnley, Mark C. Bolino, S. W. L. & J. M. B. (2003). The Impact Of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In Role and Organizational Citizenship Behaviors.
- Al-mahasneh, M. A. (2015). The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality, 7(36), 108–118.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations : A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance, 18(July 2002), 5–18.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior*, 90(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1241>
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations to Goal Setting , Motivation , and Performance, 86(6), 1270–1279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.6.1270>
- Hair, J. F., Black, Babin, & Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Hurst, T. A. (2007). Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations
- Ivan A. Setiawan. (2012). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Job Involvement Dengan, IV(1), 1–14.
- Joseph, J., Brian, H. C., & Shawn, F. (2017). Article information :
- Judge, Timothy A Erez, A. (2003). The Core Self Evaluations Scale: Development of Measure, 303–331.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). Capitalizing on One ' s Advantages: Role of Core Self-Evaluations, 92(5), 1212–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1212>
- Malhotra, N. K. (2005). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan* (4th Jilidl). Jakarta: PT. Indeks Kelompok.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Upper Saddle: Pearson/Prentice Hal.
- michael armstrong 10th edition. (n.d.). *Human resource management practice*.
- Rich, B. L., Lepine, J. a, & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). Employee Engagement A review of current thinking.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santoso, S. (2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Seonghee Cho & Misty M.Johanson. (2008). *Journal of Hospitality & Tourism Research*. <https://doi.org/10.1177/1096348008317390>

- Setyani, D. (2006). Pengaruh job involvement terhadap job performance dan organizational citizenship behavior pada karyawan pt. wahana lentera raya gresik, (1976).
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported : Relationships With Subordinates ' Perceived Supervisor Support , Perceived Organizational Support , and Performance, 91(3), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8* (1th ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2015). Job engagement , perceived organizational support , high-performance human resource practices , and cultural value orientations : A cross-level investigation, (59). <https://doi.org/10.1002/job>
- Ziyae, B. (2016). Article information : Presenting an Evaluation Model of Human Resource Management ' s Effect on Corporate EntrepreneurshipIntroduction.
- <http://www.aeki-aice.org> diakses 27 desember 2017
- <https://swa.co.id> diakses 7 Januari 2018
- <http://www.femina.co.id/article/ciri-khas-gen-y->

