

ABSTRAK

Sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara, PT INTI (Persero) memiliki kewajiban untuk mendukung pembangunan nasional, dalam hal ini adalah program Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) yang dicanangkan pada tahun 2011. Selain itu perusahaan juga menghadapi tantangan globalisasi yang sebentar lagi akan tiba yaitu *ASEAN Economic Community (AEC)* dan *Millenium Development Goals (MDG)*. Kinerja perusahaan selama empat tahun dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2013 menunjukkan tren meningkat dilihat dari sisi efektivitas penjualan adalah merupakan pencapaian positif perusahaan yang sepatutnya dipertahankan dan ditingkatkan. Faktor apa saja yang kiranya dapat mempertahankan kinerja perusahaan tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini dengan mencoba untuk melihat lebih ke dalam faktor sumber daya manusia yakni pengaruh variabel *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja individu karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sampel dilakukan terhadap 89 karyawan/karyawati PT INTI (Persero) dengan hasil adanya pengaruh signifikan variabel *employee engagement* dengan nilai *R square* 52,4% dan *organizational citizenship behavior* dengan nilai *R square* 53,3% secara parsial terhadap variabel kinerja individu karyawan dan nilai *R square* 63,5% secara simultan.

Kata – kata kunci: *employee engagement*, *organizational citizenship behavior*, kinerja individu karyawan

ABSTRACT

As a State Owned Enterprise, PT INTI (Persero) has obligations to support national growth and development, carried out in Masterplan for Acceleration and Expansion of Indonesia's Economic Development (MP3EI) stated in 2011. The company also facing upcoming regional challenge, that is ASEAN Economic Community (AEC) and Millenium Development Goals (MDG). Company performance from 2010 to 2013 shows positive trend on company sales effectiveness which is one of company achievement that should be maintained and improved. What factors presumably can maintain company performance become substance for this research by looking deeper into company's human resource factor, identifying employee engagement and organizational citizenship variables effect on individual work performance variable, partially and simultaneously. Eighty nine samples gathered from company's employee, the results show that there's a significant employee engagement variable effect with R square 52,4% and organizational citizenship behavior variable effect with R square 53,3% on individual work performance variable partially and with R square 63,5% simultaneously.

Keywords: employee engagement, organizational citizenship behavior, individual work performance

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	13
2.1. Tinjauan Kepustakaan.....	13
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.1. Analisa dan Perancangan Pekerjaan.....	20
2.1.1.2. Perekrutan Karyawan.....	22

2.1.1.3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	23
2.1.1.4. Manajemen Kinerja.....	24
2.1.1.5. Perencanaan dan Administrasi Upah dan Keuntungan.....	25
2.1.1.6. Mempertahankan Hubungan Positif Karyawan....	26
2.1.1.7. Penetapan dan Administrasi Kebijakan Personel...	27
2.1.1.8. Memastikan Kepatuhan Terhadap Hukum Perburuhan.....	28
2.1.1.9. Mendukung Strategi Organisasi.....	28
2.1.2. <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.2.1. Definisi <i>Employee Engagement</i>	30
2.1.2.2. Dimensi <i>Employee Engagement</i>	34
2.1.3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.1.3.1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.1.3.2. Dimensi dan Jenis <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	44
2.1.4. Kinerja Individu Karyawan.....	45
2.1.4.1. Dimensi Kinerja Individu Karyawan.....	47
2.2. Penelitian Terdahulu.....	51
 BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN.....	57
3.1. Rerangka Pemikiran.....	57

3.2. Model Penelitian.....	62
3.3. Hipotesis Penelitian.....	63
BAB IV METODE PENELITIAN.....	64
4.1. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	64
4.1.1. Populasi.....	64
4.1.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	64
4.2. Metode Penelitian.....	65
4.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	65
4.2.2. Pengujian Terhadap Kuesioner.....	66
4.2.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	66
4.2.3. Teknik Analisis.....	67
4.2.3.1. Regresi Sederhana.....	68
4.2.3.2. Regresi Ganda.....	68
4.2.3.3. Uji Persyaratan Regresi Ganda.....	68
4.3. Operasionalisasi Variabel.....	69
4.3.1. Variabel <i>Employee Engagement</i>	69
4.3.2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	72
4.3.3. Variabel Kinerja Individu Karyawan.....	77
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	86
5.1. Gambaran <i>Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior</i> , dan Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	87

5.1.1. Gambaran <i>Employee Engagement</i> di PT INTI (Persero).....	88
5.1.2. Gambaran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT INTI (Persero).....	93
5.1.3. Gambaran Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	96
5.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Secara Simultan Pada Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	101
5.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Pada Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	104
5.4. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	108
5.5. Implikasi Manajerial.....	112
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
6.1. Kesimpulan.....	114
6.2. Saran.....	115
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	xiii

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 4.1. Dimensionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	70
Tabel 4.2. Dimensionalisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
Tabel 4.3. Dimensionalisasi Variabel Kinerja Individu Karyawan.....	78
Tabel 5.1. Deskripsi Kuesioner Responden.....	86
Tabel 5.2. Karakteristik Responden.....	86
Tabel 5.3. Data Penelitian.....	88
Tabel 5.4. Tanggapan Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	89
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	93
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Individu Karyawan.....	97
Tabel 5.7. <i>Model Summary</i> Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1) dan Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2).....	101
Tabel 5.8. ANOVA.....	102
Tabel 5.9. <i>Coefficients</i>	103
Tabel 5.10. <i>Model Summary</i> Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_1).....	104

Tabel 5.11. ANOVA.....	105
Tabel 5.12. <i>Coefficients</i>	106
Tabel 5.13. <i>Model Summary</i> Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (X₂)</i>	108
Tabel 5.14. ANOVA.....	109
Tabel 5.15. <i>Coefficients</i>	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Grafik Persentase (Target dan Realisasi) Penjualan PT INTI (Persero).....	6
Gambar 2.1. Komponen Sebuah Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia....	14
Gambar 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	16
Gambar 2.3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Individu Karyawan di PT INTI (Persero).....	61
Gambar 3.2. Model Penelitian Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Secara Parsial dan Simultan Pada Kinerja Individu Karyawan.....	62
Gambar 4.1. Variabel <i>Employee Engagement</i>	70
Gambar 4.2. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
Gambar 4.3. Variabel Kinerja Individu Karyawan	77