

SKRIPSI



**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian Sewing
Line 12 dan 13 Kabupaten Semarang)**

**“Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana
Manajemen”**

Oleh:

Nama: Susanti

NIM: 21510031

Dosen Pembimbing:

1. Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

NIDN:0617028803

2. Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM

NIDN:0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS, EMOTIONAL INTELLIGENCE, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
**(Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian Sewing
Line 12 dan 13 Kabupaten Semarang)**

Oleh:

Nama: Susanti

NIM: 21510031

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapat persetujuan
pada tanggal....18 Juli 2025.....

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A

NIDN:0617028803

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M.

NIDN: 0622047503

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




M. Arif Rakhman, S.E., M.E.

NIDN: 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian Sewing
Line 12 dan 13 Kabupaten Semarang)**

Oleh:

Nama: Susanti

NIM: 21510031

Bahwa skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada
tanggal..... 25 Juli 2025

Tim Penguji,
Ketua



Nurmiyati, S.E., M.M.

NIDN: 0603037301

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A.

NIDN:0617028803

Anggota



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M.

NIDN: 0622047503

ABSTRAK

PT Sam Kyung Jaya Garments merupakan perusahaan manufaktur tekstil yang bergerak di bidang garmen dan berorientasi ekspor. Salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan perilaku kerja ekstra yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terutama pada bagian produksi seperti *sewing line* 12 dan 13. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden yang merupakan karyawan *sewing line* 12 dan 13 di PT Sam Kyung Jaya Garments, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan uji korelasi, regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan yang kuat terhadap OCB sebesar 0,735 dan berpengaruh positif signifikan secara parsial dengan nilai t hitung $4,509 > t$ tabel 1,986 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Emotional intelligence* juga memiliki hubungan kuat sebesar 0,735 dan berpengaruh positif signifikan secara parsial dengan nilai t hitung 3,201 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan *employee engagement* memiliki hubungan sebesar 0,696 namun tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB, ditunjukkan dengan nilai t hitung $0,874 < t$ tabel 1,986 dan signifikansi $0,385 > 0,05$. Secara simultan, *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap OCB, ditunjukkan oleh nilai F hitung $55,349 > F$ tabel 2,70 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 menunjukkan bahwa 63,2% variasi dalam OCB dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* dan *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, baik secara parsial maupun simultan, sedangkan *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB pada karyawan PT. Sam Kyung Jaya Garment.

Kata kunci: *Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behaviour*

ABSTRACT

PT. Sam Kyung Jaya Garment is a textile manufacturing company engaged in the garment industry and export-oriented. One of the challenges in human resource management is to maintain and enhance extra-role behaviors known as Organizational Citizenship Behavior (OCB), especially in the production departments such as sewing lines 12 and 13. This study aims to analyze the influence of job embeddedness, emotional intelligence, and employee engagement on organizational citizenship behavior, both partially and simultaneously.

The research method used is quantitative with an associative approach. The sample consists of 96 respondents who are employees of sewing lines 12 and 13 at PT. Sam Kyung Jaya Garment, using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires and documentation. Data analysis was performed using SPSS version 26 with correlation tests, simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests.

The results show that job embeddedness has a strong correlation with OCB of 0.735 and a significant positive partial effect with a t-value of 4.509 > t-table 1.986 and a significance level of 0.000 < 0.05. Emotional intelligence also has a strong correlation of 0.735 and a significant positive partial effect with a t-value of 3.201 and a significance of 0.000 < 0.05. Meanwhile, employee engagement has a correlation of 0.696 but does not have a significant partial effect on OCB, indicated by a t-value of 0.874 < t-table 1.986 and a significance of 0.385 > 0.05. Simultaneously, job embeddedness, emotional intelligence, and employee engagement have a significant effect on OCB, shown by an F-value of 55.349 > F-table 2.70 and a significance of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination value of 0.632 indicates that 63.2% of the variation in OCB can be explained by the three independent variables. Thus, it can be concluded that job embeddedness and emotional intelligence have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, both partially and simultaneously, while employee engagement does not have a significant partial effect on OCB among employees at PT. Sam Kyung Jaya Garment.

Keywords: Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah, serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "*Pengaruh Job Embeddedness, Emotional Intelligence, dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Line 12 dan 13 PT. Sam Kyung Jaya Garment Kabupaten Semarang)*" dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Dalam penyusunan skripsi ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum., selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu pada universitas ini.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan, koreksi, dan arahan yang sangat berarti.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A., selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Nurmiyati, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan evaluasi, kritik, dan saran yang sangat berharga untuk skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi awal untuk belajar lebih jauh lagi. Penulis terbuka terhadap saran dan masukan demi perbaikan di masa mendatang.

Ungaran, 18 Juli 2025
Penulis



Susanti
NIM. 21510031

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S Al-Baqoroh : 286)

“Jadilah pemuda yang tidak hanya pintar dan berani, tapi juga waras dan bermakna”

“Berhasil atau gagal, patah atau tumbuh, bahagia atau kecewa, mudah atau berat, dan apapun hasilnya. Rayakanlah karena itu hasil dirimu, karena episode terbaik dalam hidup adalah ketika kita mampu bersyukur atas setiap takdir yang kita alami”

PERSEMBAHAN

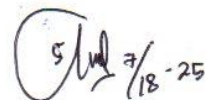
Rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Untuk Ibu Sarti yang sangat kusayangi dan kucintai yang selalu mendoakan, mendukung, memberi nasihat, dan semangat tanpa henti. Kerja keras, pengorbanan, dan dukungannya adalah motivasi terbesar yang membuat penulis mampu bertahan hingga titik ini. Semoga Ibu panjang umur dan sehat selalu agar bisa mendampingi setiap proses anak-anaknya.
2. Untuk Almarhum Bapak tercinta Nyamin, sosok yang selalu hidup dalam ingatan dan hati penulis. Meski ragamu telah tiada, cinta, doa, dan segala pengorbanannya akan selalu menjadi pijakan terkuat dalam hidup. Setiap langkah pencapaian ini adalah bentuk bakti dan harapan agar beliau bangga di sisi-Nya. Terimakasih telah menjadi cahaya penuntun, meski kini penulis harus melangkah sendiri tanpa kehadiran Bapak. Semoga Allah SWT melapangkan kubur dan menempatkan Bapak ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
3. Untuk saudara sedarahku, Sutini, Susanto, Supriyadi, dan Sunarlan, mungkin kita tidak saling berbagi cerita, dan perhatianmu pun sering kali hadir dalam diam. Namun, aku tahu di balik sikap yang tenang dan sederhana itu, ada bentuk kepedulian yang tidak selalu tampak. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses panjang ini, meskipun tidak dengan kata-kata, kehadiranmu cukup membuatku merasa tidak sendiri. Semoga aku bisa membalas semua kebaikan itu dengan cara yang tidak hanya terlihat, tetapi juga terasa.

4. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Achlis Witriyono. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah. Selalu sabar dalam menemani penulis baik saat suka maupun duka sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala harapan baik yang telah direncanakan bisa terwujud dikemudian hari.
5. Para rekan seperjuangan diangkatan 2021 KPT Manajemen yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sejak semester satu perkuliahan hingga akhirnya bisa lulus bersama-sama. Semoga silaturahmi selalu terjaga selamanya. Terkhusus untuk Nur Afifah yang telah memberikan semangat penulis serta dengan penuh kesabaran bersedia membantu sejak awal perkuliahan. Terima kasih atas segala kebaikan dan ketulusan yang diberikan.
6. Kepada diri saya sendiri, terima kasih “Susanti” sudah memilih untuk bertahan, mau berjuang untuk tetap ada sampai saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala hal yang telah terjadi. Dengan adanya skripsi ini, telah berhasil membuktikan bahwa kamu bisa menyanggah gelar SE tepat waktu dan menjadi acuan untuk terus melakukan hal lebih membanggakan lainnya. Bagaimana kehidupan selanjutnya, hargai dirimu dan berbahagialah untuk segala proses yang sudah berhasil dilalui.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berkontribusi selama proses pembuatan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan seluruh pihak. Kritik dan saran yang membangun digunakan sebagai acuan dikemudian hari. Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Ungaran, 18 Juli 2025

Penulis



Susanti

NIM. 21510031

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Pustaka	15
B. Penelitian Terdahulu	46
C. Kerangka Pikir	48
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	51
C. Variabel Penelitian	52
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	53
E. Jenis Dan Sumber Data	54
F. Teknik Pengumpulan Data	55

G. Teknik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum PT Sam Kyung Jaya Garments.....	69
B. Visi Misi PT Sam Kyung Jaya Garments	70
C. Struktur Organisasi PT Sam Kyung Jaya Garments	71
D. Identifikasi Responden.....	77
E. Hasil Analisa Penelitian	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	49
Gambar 3. 1 Gambar Uji t.....	67
Gambar 3. 2 Gambar Uji F.....	68
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Sam Kyung Jaya Garments	71
Gambar 4. 2 Hasil Uji t Parsial <i>Job Embeddedness</i> Terhadap OCB	91
Gambar 4. 3 Hasil Uji t Parsial <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap OCB	93
Gambar 4. 4 Hasil Uji t Parsial <i>Employee Engagement</i> Terhadap OCB	94
Gambar 4. 5 Hasil Uji F	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data target dan <i>realisasi output sewing</i> per jam (<i>line</i> 12 dan 13).....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	53
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden).....	59
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden).....	61
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	78
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	79
Tabel 4. 4 Hasil Korelasi Sederhana	80
Tabel 4. 5 Hasil Korelasi Berganda	82
Tabel 4. 6 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	83
Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	84
Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linear Sederhana.....	85
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi	89
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji f.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner penelitian.....	116
Lampiran 2. Identitas 10 responden	120
Lampiran 3. Identitas 96 responden	121
Lampiran 4. Tabulasi data jawaban 10 responden	124
Lampiran 5. Tabulasi data 96 responden	126
Lampiran 6. Hasil uji validitas 10 responden.....	137
Lampiran 7. Hasil uji reliabilitas 10 responden	141
Lampiran 8. Hasil identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.....	142
Lampiran 9. Hasil identifikasi responden berdasarkan usia.....	143
Lampiran 10. Hasil identifikasi responden berdasarkan pendidikan	144
Lampiran 11. hasil uji korelasi.....	145
Lampiran 12. Hasil uji regresi.....	146
Lampiran 13. Hasil uji koefisien determinasi	148
Lampiran 14. Hasil uji t	149
Lampiran 15. Hasil uji f	150
Lampiran 16. Distribusi nilai r tabel	151
Lampiran 17. Distribusi nilai t tabel	152
Lampiran 18. Distribusi nilai f tabel	153
Lampiran 22 Pernyataan Plagiarisme	154
Lampiran 23 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	155
Lampiran 24 Berita Acara Ujian Skripsi.....	156
Lampiran 25 Kartu Bimbingan	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri saat ini mengakibatkan persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting sebagai penggerak sumber daya lainnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sehingga dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan. Tidak hanya bekerja sesuai *jobdesk*, karyawan diharapkan mampu bekerja secara optimal dan menunjukkan perilaku yang mendukung kelancaran operasional perusahaan, seperti saling tolong menolong, bekerja sama, saling mengingatkan, berpartisipasi aktif, dan berinisiatif di luar tanggung jawab formal. Perilaku karyawan yang melampaui kewajiban formal mereka dianggap dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Fleksibilitas dalam bekerja merupakan kunci untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan dikaitkan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

PT Sam Kyung Jaya Garments yang beralamat di JL. PTP Ngobo Rt 01 Rw 01 Dusun Krajan Desa Wringin Putih Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang merupakan salah satu jenis perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang garment dengan produk pakaian. Untuk mendapat kepercayaan

dari *buyer*, produk yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas mereka. Kualitas produk yang baik didapat tak lepas dari kontribusi karyawan yang memiliki kinerja dan loyalitas tinggi, sehingga karyawan PT Sam Kyung Jaya Garments dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, PT Sam Kyung Jaya Garments memfokuskan pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas ini tidak hanya diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dari inisiatif dan kreativitas mereka dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan memunculkan adanya OCB dalam sebuah perusahaan, dan berdampak pada perkembangan perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik, dapat mendorong kontribusi individu untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik.

PT Sam Kyung Jaya Garments memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi ini sangat bergantung pada kemampuan mengelola sistem manajemen dan aktivitas perusahaan secara efektif. Karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan aktivitas perusahaan, dan mereka dihadapkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Target ini dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan inisiatif dan membantu rekan kerja mereka, sehingga kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, komitmen organisasi sangat dibutuhkan agar target produksi selesai tepat waktu.

Menurut Nawawy (2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang tidak terikat pada kewajiban formal, tetapi dapat memberikan kontribusi lebih untuk kepentingan organisasi yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB ini mencakup tindakan-tindakan sukarela yang dilakukan individu untuk mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi.

Karyawan yang mempunyai sikap OCB cenderung berkontribusi secara nyata kepada organisasi melebihi apa yang ditugaskan secara formal oleh perusahaan tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. OCB memberi dampak positif terhadap berlangsungnya proses produksi, dan membantu sesama karyawan untuk beradaptasi. Namun, perusahaan sering kali tidak menyadari pentingnya perilaku OCB yang harus diterapkan oleh karyawan. Padahal ketika dalam sebuah perusahaan terdiri dari karyawan yang memiliki rasa *organizational citizenship behavior* (OCB) tinggi, maka dapat diprediksi bahwa perusahaan tersebut akan mampu menjawab tantangan-tantangan yang muncul akibat perubahan lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan (Jufrizen dan Rosalia, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT Sam Kyung Jaya Garments membutuhkan karyawan yang mempunyai disiplin dan tanggung jawab tinggi. Dengan demikian, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Namun, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal

kehadiran, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini, karyawan cenderung meremehkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin dan tanggung jawab, meningkatkan kerja sama tim/sikap saling tolong menolong agar produksi dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Permasalahan yang ada di PT Sam Kyung Jaya Garments bagian *sewing line* 12 dan 13 yang berkaitan dengan OCB terletak pada bagian pasang lengan baju. Produk yang dikerjakan merupakan jenis jaket dengan tambahan bahan gabus (*padding*) yang memiliki tingkat kesulitan cukup tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan data lapangan, terdapat beberapa proses jahit yang tidak mampu mencapai target output yang telah ditetapkan, khususnya pada bagian pemasangan lengan baju. Hal ini diduga dipengaruhi oleh tingkat kesulitan dan ketelitian pekerjaan serta pengalaman kerja operator yang masih tergolong baru. Berikut data perbandingan target dan *realisasi output sewing* per jam (*line* 12 dan 13) :

Tabel 1 1
Data target dan *realisasi output sewing* per jam (*line* 12 dan 13)

No	Proses	Target (per jam)	Output (per jam)	Keterangan
1	Jahit <i>quilting</i> gabus	70	65	Proses awal, detail
2	Jahit badan depan kiri	80	80	Sesuai target
3	Jahit badan depan kanan	80	80	Sesuai target
4	Jahit badan belakang	80	80	Sesuai target
5	Pasang <i>rib</i> leher	80	77	Sedikit melambat
6	Jahit bahu	80	80	Sesuai target
7	Pasang lengan kiri	80	60	Operator baru, proses sulit

8	Pasang lengan kanan	80	62	Operator baru, proses sulit
9	Jahit sisi badan kiri	80	80	Sesuai target
10	Jahit sisi badan kanan	80	80	Sesuai target
11	Pasang manset kiri	80	80	Sesuai target
12	Pasang manset kanan	80	80	Sesuai target
13	Pasang saku dalam kiri	80	80	Sesuai target
14	Pasang saku dalam kanan	80	80	Sesuai target
15	Pasang saku luar kiri	80	80	Sesuai target
16	Pasang saku luar kanan	80	80	Sesuai target
17	Pasang <i>risleting</i> tengah	75	70	Butuh ketelitian
18	Pasang kain penutup <i>resleting</i>	75	71	Agak lambat
19	Pasang <i>hoodie</i> /topi jaket	70	70	Sesuai target
20	Jahit tepi <i>hoodie</i>	70	70	Sesuai target
21	Pasang tali <i>hoodie</i>	85	83	Hampir sesuai
22	Pasang kain pelapis dalam	75	75	Sesuai target
23	Jahit lapisan dalam jaket	75	75	Sesuai target
24	Pasang lapisan gabus pinggang	80	77	Hampir sesuai
25	Jahit garis pinggang	80	78	Hampir sesuai
26	Pasang tali serut pinggang	85	85	Sesuai target
27	Pasang kancing depan	85	85	Sesuai target
28	Jahit lubang kancing	80	78	Hampir sesuai
29	Pasang <i>label size</i>	90	88	Sesuai target
30	Pressing jaket akhir	85	83	Hampir sesuai

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar proses jahit mampu mendekati atau mencapai target *output* per jam. Namun demikian, pada proses pemasangan lengan kiri dan kanan terdapat penurunan signifikan dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, yaitu hanya 60-62 potong/jam dari target 80 potong/jam. Hal ini menunjukkan bahwa bagian tersebut menjadi salah satu titik kritis dalam proses produksi. Penurunan output ini dipengaruhi oleh tingkat kesulitan dan ketelitian teknik pemasangan lengan dan karena operator yang mengerjakan proses tersebut masih tergolong

baru. Selain itu, berdasarkan pengamatan dilapangan, diketahui bahwa beberapa operator yang telah menyelesaikan tugas pada bagian lain, tidak secara sukarela membantu proses pemasangan lengan baju. Hal ini menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab kolektif dan kurangnya inisiatif untuk saling membantu antar rekan kerja, yang dapat mencerminkan rendahnya perilaku *organizational citizenship behaviour*(ocb) di lingkungan kerja tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah *Job Embeddedness*. Menurut Mitchell dan Lee (2020) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (*on-the-job embeddedness*) maupun komunitas (*off-the-job embeddedness*) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu. *Job Embeddedness* merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan. *Job Embeddedness* merujuk pada tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Perilaku ini dapat berupa membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan lain-lain. Karyawan yang menjadi bagian dari hubungan sosial harus membangkitkan OCB dengan perilaku-perilaku, misalnya menghindari pertengkaran yang tidak diperlukan antara rekan kerja.

Permasalahan yang ada di PT Sam Kyung Jaya Garments yang berkaitan dengan *Job Embeddedness* terutama dibagian produksi *sewing* banyak yang merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya, dimana bagian yang didapatkan

berbeda dengan *skill* yang mereka miliki. Selain itu, karyawan di bagian operator produksi juga sering kali mengalami ketidakcocokan pada rekan kerja. Tetapi mereka memilih bertahan karena memikirkan risiko apa yang diterima jika ia meninggalkan pekerjaan. Ketiga indikator ini secara keseluruhan menunjukkan seberapa dalam seorang karyawan terhubung dengan pekerjaannya, serta seberapa besar komitmen mereka untuk berperilaku positif yang mendukung kelancaran organisasi. Dalam konteks pabrik garmen, di mana hubungan sosial, keahlian, dan pengorbanan dalam pekerjaan sangat relevan, *Job Embeddedness* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingginya OCB yang ditunjukkan oleh karyawan.

Rasa OCB karyawan akan meningkat jika *Job Embeddedness* mereka juga tinggi. Penelitian terdahulu oleh Muliku *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Perkasa *et al.* (2021) bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB.

Faktor kedua yang mempengaruhi OCB adalah *emotional intelligence*. Menurut Doho *et al.* (2023) *emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan rangkaian kemampuan yang memudahkan seseorang untuk menghadapi kehidupan di dunia yang kompleks, meliputi unsur pribadi, sosial,

dan pengendalian diri, akal sehat, serta sensitivitas yang diperlukan setiap hari berfungsi secara baik.

Permasalahan di PT Sam Kyung Jaya Garments yang berkaitan dengan *emotional intelligence* terletak pada bagian operator produksi, karyawan sering menghadapi stres dan tantangan dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan mereka, sehingga mereka tidak bisa mengendalikan emosi, salah satunya yaitu mereka sering absen ketika ada masalah. Hal seperti itu tentu mengurangi motivasi karyawan yang lain dalam mengejar target produksi karena kurangnya kerjasama tim. *Emotional Intelligence* ini sangat relevan dalam meningkatkan OCB di pabrik garmen. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kesadaran diri yang tinggi, dapat mengelola emosi dengan baik, termotivasi secara internal, empatik terhadap orang lain, dan memiliki keterampilan sosial yang baik. Semua hal ini berkontribusi pada perilaku positif yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan harmonis.

Penelitian terdahulu menurut Hasibuan *et al.* (2022) menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Putri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Selanjutnya faktor ketiga yang mempengaruhi OCB yaitu *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan). Menurut Herminingsih dan Mahardiana

(2024) *Employee Engagement* adalah suatu keadaan psikologis yang positif dan memotivasi yang ditandai oleh dedikasi, antusias, dan keterlibatan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang terikat secara emotional dan psikologis terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan semangat dan komitmen tinggi. Karyawan yang merasa mempunyai *Employee Engagement* akan memiliki tingkat energi yang tinggi dan rasa antusiasme yang besar dalam melaksanakan tugas mereka, yang dapat berkontribusi pada OCB. Mereka lebih mungkin untuk menunjukkan inisiatif, memberikan kontribusi ekstra, dan menjaga semangat kerja meskipun dalam situasi yang penuh tekanan.

Permasalahan yang ada di PT Sam Kyung Jaya Garments yang berkaitan dengan *Employee Engagement* ada di bagian produksi, dimana pekerjaan yang monoton dan berulang, sehingga banyak diantaranya merasa jenuh, semangat berkurang, dan hilang antusias. Sehingga mereka mengerjakan tugas mereka dengan prinsip yang penting selesai, tanpa memperhatikan kualitas yang dikerjakan, dan pada akhirnya terjadi masalah kualitas, dan bongkar. Karyawan yang merasa penuh energi, berkomitmen pada pekerjaannya, dan terlibat sepenuhnya dalam aktivitas pekerjaan mereka akan lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku positif yang mendukung organisasi. Dengan *Employee Engagement* yang tinggi, karyawan tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih bersemangat untuk bekerja sama, membantu rekan kerja, dan memberikan kontribusi lebih bagi kesuksesan organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hidayati dan Priyono (2022) menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vergalita *et al.* (2022) bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti memandang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengingat masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul: “Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi kasus pada PT Sam Kyung Jaya Garments Bagian *Sewing Line* 12 dan 13 Kabupaten Semarang)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments?

4. Apakah *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Sam Kyung Jaya Garments.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah berdasarkan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, *Employee Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

- b. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan sumbangan pikiran dan sebagai bahan kajian dalam penelitian khususnya yang berhubungan dengan *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kemudian hasilnya dapat digunakan sebagai masukan untuk PT Sam Kyung Jaya Garments dalam mengambil keputusan tentang langkah dan kebijakan yang bisa dicoba di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan solidaritas antar karyawan di dalam perusahaan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Definisi Operasional

Menurut Kwartama, A. (2024) definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang menjelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan, dalam bab ini penulis memberikan beberapa pengertian yang diambil dari beberapa *referensi* seperti beberapa buku–buku, dokumen-dokumen terkait, dan juga pendapat dari beberapa ahli atau tokoh yang dapat memudahkan pemberian pemahaman terkait

proposal ini. Definisi operasional adalah pedoman bagi peneliti untuk mengukur variabel penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Job Embeddedness*

Menurut Mitchell dan Lee (2020) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (*on-the-job embeddedness*) maupun komunitas (*off-the job embeddedness*) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu.

2. *Emotional Intelligence*

Menurut Doho *et al.* (2023) *emotional intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain.

3. *Employee Engagement*

Menurut Herminingsih dan Mardiana (2024) *employee engagement* adalah kondisi keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Nawawy (2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang tidak terikat pada kewajiban formal, tetapi dapat memberikan kontribusi lebih untuk kepentingan organisasi

yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB ini mencakup tindakan-tindakan sukarela yang dilakukan individu untuk mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar dalam penulisan penelitian lebih sistematis. Berikut sistematika penelitiannya:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, yang menguraikan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian.

Bab II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sample, jenis, dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Job Embeddedness*

a. Pengertian *Job Embeddedness*

Menurut Mitchell dan Lee (2020) *job embeddedness* dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (*on-the-job embeddedness*) maupun komunitas (*off-the-job embeddedness*) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu. Simanjutak dalam Zahra *et al.* (2024) menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antara orang-orang di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan apa yang mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka.

Job embeddedness menurut Al Ghozali dalam Desearsa dan Izzati (2023) adalah jaringan yang menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya. Menurut Ampofo dan Karatepe (2022), *job embeddedness* menunjukkan bahwa individu yang terjebak dalam organisasi mempertimbangkan tiga

kriteria yang dipengaruhi oleh elemen-elemen dalam pekerjaan dan lingkungan kerja, sejauh mana mereka terhubung dengan orang dan kegiatan lainnya, sejauh mana mereka cocok dalam organisasi dan komunitas mereka dan konsekuensi yang mungkin mereka hadapi jika meninggalkan organisasi.

Dari beberapa definisi *job embeddedness* diatas dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* adalah sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi dilihat dari seberapa cocok karyawan dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antara karyawan di dalam maupun di luar organisasi, dan sesuatu yang mungkin akan mereka korbankan jika mereka meninggalkan organisasi.

b. Indikator *Job Embeddedness*

Menurut Mitchell dan Lee (2020) indikator *job embeddedness* ada tiga, yaitu:

- 1) *Fit*: dijelaskan sebagai indicator yang mengacu pada sejauh mana nilai, keahlian, dan tujuan individu cocok dengan lingkungan kerja atau organisasi. *Fit* merupakan dimensi yang memperlihatkan performa individu dalam organisasi.
- 2) *Link*: dijelaskan sebagai aktivitas kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dengan lingkungan yang ada di lingkup

organisasi. *Link* merupakan dimensi yang memperlihatkan performa individu pada organisasi.

3) *Sacrifice*: dijelaskan sebagai suatu pertimbangan atas biaya materi dan keuntungan non materi yang hilang jika seseorang meninggalkan pekerjaannya. *Sacrifice* adalah kehilangan atas keuntungan secara materi maupun psikologis dan kenyamanan ketika meninggalkan pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Embeddedness*

Menurut Osman *et al.* dalam Bratajaya *et al.* (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi *job embeddedness* adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor demografi seperti usia, gender, dan tingkat pendidikan seseorang yang dapat mempengaruhi tingkat *embeddedness*.
- 2) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.
- 3) *Job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- 4) *Career barriers* adalah hambatan atau tantangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karier dari

establishment stage. *Career barriers* membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.

5) *Organizational trust* adalah sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama diantara anggota organisasi.

6) Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan itu sendiri.

d. Dampak *Job Embeddedness*

Menurut Probosari *et al.* (2024) *job embeddedness* memiliki dampak signifikan terhadap beberapa aspek dalam organisasi, yaitu:

1) *Organizational Citizenship Behavior*

Organ *et al.* dalam Rudini (2024) mengartikan OCB sebagai ketersediaan karyawan untuk mengambil peran yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *job embeddedness* tinggi cenderung menunjukkan perilaku OCB yang baik, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

2) Kinerja Karyawan

Menurut Widodo dan Yandi (2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja

dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya dan dapat diukur melalui kemampuan teknis, kemampuan konseptual, tanggung jawab, inisiatif, kemampuan hubungan interpersonal. Tingkat *job embeddedness* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu karena adanya motivasi internal untuk tetap berada dalam organisasi.

3) Kepuasan kerja

Wibowo dalam Augustine *et al.* (2022) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang seharusnya mereka terima. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi.

e. Bentuk-bentuk *Job Embeddedness*

Menurut Ampofo dan Karatepe (2022), bentuk-bentuk *job embeddedness* memiliki tiga bentuk, yaitu:

- 1) *Job embeddedness* individual yaitu keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi.
- 2) *Job embeddedness* sosial yaitu keterikatan individu melalui hubungan sosial ditempat kerja.

3) *Job embeddedness* organisasi yaitu keterikatan individu terhadap struktur dan budaya organisasi.

2. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosi)

a. Pengertian *Emotional Intelligence*

Menurut Doho *et al.* (2023) *Emotional Intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain. Salovey dan Mayer dalam Aristawati (2021) mendefinisikan *emotional intelligence* sebagai kemampuan individu dalam memilah dan menggunakan informasi untuk mengembangkan pikiran dan memutuskan tindakan yang dapat mempengaruhi emosi pada diri individu tersebut. Menurut Arya dan Emilisa (2023) *Emotional intelligence* adalah kemampuan mengendalikan perasaan dan emosi dengan memusatkan perhatiannya agar dapat membina hubungan baik dengan saling memahami.

Emotional intelligence menurut Wahyuni dan Frendika (2022) kemampuan yang menyinggung kapasitas untuk memahami perasaan diri sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam diri sendiri dan terlibat dengan orang lain. Fakhreldin dalam Fitri dan Andriyani (2023) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* berfokus pada kemampuan dan keterampilan untuk mengetahui emosi diri sendiri dan mengelolanya, serta kemampuannya untuk mendeteksi

isyarat emotional pada orang lain dan bereaksi sesuai dengan itu. Menurut Goleman dalam Putri dan Kusumastuti (2024) *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain.

Dari beberapa definisi *emotional intelligence* diatas dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* (kecerdasan emosi) adalah kemampuan dan keterampilan individu mengenali, memahami, mengatur, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain agar dapat membina hubungan yang baik dengan saling memahami.

b. Indikator *Emotional Intelligence*

Menurut Doho *et al.* (2023) *Emotional Intelligence* memiliki lima indikator, yaitu:

- 1) *Self awareness* (kesadaran diri) adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri
- 2) *Self regulation* (pengelolaan emosi) adalah kemampuan untuk mengendalikan dan mengatur emosi, terutama dalam situasi yang penuh tekanan.
- 3) *Self motivation* (motivasi diri) adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan, meskipun banyak tantangan.

- 4) Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi diri sendiri sehingga memungkinkan individu dapat berkomunikasi lebih efektif.
- 5) *Social skill* (kemampuan sosial) adalah kemampuan untuk membangun hubungan yang sehat dan mengelola interaksi dengan baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Menurut Anggriani (2023) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *emotional intelligence*, yaitu:

1) Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang mengenali dan mengekspresikan emosi. Penelitian Putri dan Rahmayani (2023) menyatakan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosi lebih tinggi dibanding laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih banyak bersosialisasi, memiliki sifat keibuan, dan lebih baik dalam memahami emosi.

2) Usia

Menurut Ibrahim dalam Putri dan Rahmayani (2023) salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah usia. Dimana semakin meningkatnya usia maka semakin meningkat kecerdasan emosional. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosi dapat dipelajari dan diperkuat dengan meningkatnya pengalaman

hidup. Orang dewasa biasanya memiliki kemampuan lebih baik dalam memahami perspektif orang lain, serta menyelesaikan konflik secara emosional dibandingkan dengan remaja atau anak-anak.

3) Status perkawinan

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah status perkawinan, karena kehidupan pernikahan menuntut kemampuan komunikasi, empati, dan pengelolaan emosi yang baik. Individu yang telah menikah cenderung memiliki tanggung jawab emosi yang lebih besar dan pengalaman dalam mengelola hubungan interpersonal kompleks.

4) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memberikan kontribusi terhadap kecerdasan emosi melalui peningkatan kemampuan kognitif, pemecahan masalah, serta pemahaman terhadap diri dan orang lain.

d. Dampak *Emotional Intelligence*

Menurut Doho *et al.* (2023) ada enam dampak dari *emotional intelligence*, yaitu:

1) Peningkatan Kinerja Kerja

Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu mengelola stres, menyelesaikan konflik secara efektif, dan berkomunikasi dengan baik. Ini berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

2) Relasi Interpersonal yang Lebih Baik

Kemampuan memahami dan merespons emosi orang lain membuat individu lebih mudah menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja, atasan, maupun klien.

3) Kemampuan Mengelola Konflik

Dengan kecerdasan emosional, seseorang bisa menyikapi konflik dengan kepala dingin, mencari solusi bersama, dan menghindari sikap reaktif yang merusak hubungan kerja.

4) Pengambilan Keputusan yang Lebih Seimbang

Orang dengan *emotional intelligence* yang baik mampu mengelola emosinya saat mengambil keputusan, sehingga lebih objektif dan rasional.

5) Kesehatan Mental yang Lebih Stabil

Karena mampu mengenali dan mengelola tekanan atau emosi negatif, individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih resilien dan tidak mudah mengalami burnout atau gangguan psikologis lainnya.

6) Kepemimpinan yang Lebih Efektif

Pemimpin dengan EI tinggi mampu menginspirasi, memotivasi, dan memahami kebutuhan timnya, sehingga membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung *employee engagement*.

e. Tujuan *Emotional Intelligence*

Menurut Doho *et al.* (2023) ada tujuh tujuan *emotional intelligence*, yaitu:

1) Mengelola Emosi Secara Sehat

Membantu individu mengenali, memahami, dan mengatur emosinya sendiri agar tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain.

2) Meningkatkan Kualitas Hubungan Sosial

EI bertujuan agar seseorang mampu berempati, membina hubungan yang positif, dan membangun komunikasi yang efektif dengan orang lain.

3) Menunjang Pengambilan Keputusan yang Bijak

Dengan emosi yang terkontrol, individu dapat berpikir lebih jernih dan objektif saat mengambil keputusan, terutama dalam situasi sulit atau penuh tekanan.

4) Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Emotional intelligence membantu individu tetap termotivasi, fokus, dan berorientasi pada tujuan, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja kerja.

5) Menumbuhkan Kepemimpinan yang Efektif

Pemimpin dengan EI tinggi mampu memahami dan memotivasi tim, menyelesaikan konflik dengan bijak, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

6) Menjaga Kesehatan Mental dan Emosional

Salah satu tujuan EI adalah membangun ketahanan emosional (*emotional resilience*), sehingga seseorang tidak mudah stres, cemas, atau mengalami burnout.

7) Mendorong *Employee Engagement* dan Loyalitas

Dalam organisasi, EI berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, yang mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. *Employee Engagement*

a. Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Herminingsih dan Mardiana (2024) *employee engagement* adalah kondisi keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja. Langton *et al*, dalam Simanjuntak dan Sitio (2021) mendefinisikan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Albrech dalam Simanjuntak dan Sitio (2021) menyatakan *employee engagement* adalah sejauh mana

karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kibum dan Taesung dalam Ramadhani dan Soenarto (2023) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah kondisi kerja yang menghadirkan tantangan baru dan sumber daya manusia yang membantu karyawan tetap terlibat sekaligus menghadapi tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan secara umum dapat dilihat sebagai beban dan rintangan yang membatasi atau tantangan yang mendorong perilaku yang diinginkan tetapi bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Menurut Albrecht dalam Nurcahyo (2021) *employee engagement* adalah suatu keadaan karyawan terlibat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi *employee engagement* diatas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang positif dan memotivasi karyawan agar terlibat langsung dengan pekerjaannya.

b. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Herminingsih dan Mardiana (2024) *employee engagement* dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:

- 1) *Vitalis (vigor)* yaitu menggambarkan energi dan semangat yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki vitalitas tinggi merasa bertenaga dan siap menghadapi tantangan pekerjaan.
- 2) *Dedikasi* yaitu mengacu pada rasa kebanggaan, komitmen, dan perasaan bahwa pekerjaan itu berarti. Karyawan yang berdedikasi tinggi cenderung merasa pekerjaan mereka penting sehingga mereka terlibat secara emosional dalam pencapaian tujuan.
- 3) *Absorpsi* adalah sejauh mana karyawan tenggelam atau terfokus dalam pekerjaannya. Mereka yang terlibat dalam pekerjaan akan merasa kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan tersebut, bahkan saat waktu senggang.

c. *Tingkatan Employee Engagement*

Menurut Tower Watson dalam Ramadhani dan Soenarto (2023) tingkatan *employee engagement* dibagi menjadi empat, yaitu:

1) *Highly Engaged*

Karyawan tipe ini, mereka yang mendapatkan skor tinggi dalam semua aspek adalah karyawan yang sangat terlibat dan memiliki keinginan untuk berkembang lebih jauh

2) *Unsupported*

Karyawan yang tidak didukung telah terlibat secara tradisional tanpa energi yang diberikan oleh perusahaan.

3) *Detached*

Karyawan yang terpisah adalah kebalikan dari tidak didukung, mereka diaktifkan atau diberi energi tetapi terdapat kekurangan dalam keterlibatan tradisional.

4) *Disengaged*

Disengaged berada dibawah garis merah, karyawan tipe ini tidak puas karena tidak memiliki koneksi atau komitmen dengan perusahaan dan pekerja yang tidak terhubung secara emosional dengan organisasi mereka.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Lockwood dalam Sundari (2022) *employee engagement* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasannya:

1) Faktor internal

a) Latar belakang kehidupan karyawan

Kehidupan pribadi, pengalaman masa lalu, pendidikan, status sosial, dan kondisi keluarga memengaruhi pandangan dan sikap kerja. Misalnya, karyawan yang berasal dari lingkungan keluarga yang mendukung mungkin lebih stabil emosinya dan mudah menyesuaikan diri.

b) Kepribadian

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Karyawan dengan kepribadian terbuka, ramah, atau bertanggung jawab biasanya lebih mudah terlibat secara aktif di tempat kerja, dibandingkan yang pesimis atau tertutup.

c) Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

Jika karyawan percaya bahwa perusahaan jujur, adil, dan memikirkan kesejahteraan mereka, mereka cenderung lebih loyal dan bersemangat dalam bekerja.

d) Persepsi Karyawan

Bagaimana karyawan menilai tempat kerja mereka – apakah mereka merasa dihargai, aman, dan memiliki peluang berkembang sangat menentukan tingkat *engagement*. Persepsi negatif bisa menurunkan semangat kerja meskipun faktanya belum tentu demikian.

2) Faktor eksternal

a) Budaya organisasi

Budaya yang positif, terbuka, dan inklusif cenderung menciptakan rasa nyaman dan aman. Budaya yang menekankan penghargaan, kolaborasi, dan pertumbuhan akan mendorong karyawan lebih aktif terlibat.

b) Gaya kepemimpinan

Pemimpin yang komunikatif, mendukung, dan mampu memberi teladan akan menciptakan iklim kerja yang sehat. Gaya kepemimpinan otoriter atau acuh justru menurunkan *engagement*.

c) Perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan

Ketika manajemen puncak menunjukkan empati dan memberi perhatian terhadap karyawan, hal ini meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja mereka.

d) Reputasi perusahaan

Karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan yang punya citra baik. Reputasi yang positif dapat menjadi sumber motivasi intrinsik untuk tetap loyal dan produktif.

e) Kompensasi

Upah yang adil dan kompetitif serta tunjangan yang memadai menciptakan rasa aman dan memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.

f) Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat

Upah yang adil dan kompetitif serta tunjangan yang memadai menciptakan rasa aman dan memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.

g) Hak karyawan untuk mengambil keputusan

Memberikan otonomi dan tanggung jawab membuat karyawan merasa dipercaya, sehingga mereka lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaannya.

h) Kualitas komunikasi antar organisasi

Komunikasi yang efektif, transparan, dan dua arah memperlancar kerja tim, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan rasa keterlibatan.

i) Tim kerja yang kompak dan saling mendukung

Lingkungan kerja yang harmonis dan penuh dukungan sosial meningkatkan kenyamanan kerja dan keinginan untuk terlibat secara aktif.

j) Jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan

Deskripsi pekerjaan yang jelas membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Ketidakjelasan tugas sering menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

k) Adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi

Ketersediaan alat kerja, teknologi, pelatihan, dan dukungan teknis sangat penting agar karyawan dapat bekerja optimal dan tidak frustrasi.

l) Penyampaian nilai dan tujuan organisasi kepada karyawan

Jika karyawan memahami dan merasa selaras dengan visi dan misi perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna.

e. Strategi Membangun *Employee Engagement*

Menurut Meida Rachmawati dalam Yani (2023) langkah-langkah yang dapat digunakan untuk mendorong *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1) Proses rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu pendekatan strategis untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus dirancang sebaik dan semenarik mungkin. Selama proses ini, tim HR perlu menyampaikan secara jelas dan transparan mengenai visi, misi, uraian tugas, kebijakan, nilai-nilai inti, budaya kerja, serta tujuan perusahaan. Dengan begitu, calon karyawan memiliki pemahaman yang utuh terkait target dan harapan yang harus dicapai apabila nantinya resmi bergabung sebagai bagian dari organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara efektif menjadi faktor penting dalam menarik individu yang berpotensi tinggi untuk terlibat secara aktif dan berkomitmen terhadap perusahaan.

2) Peran Pemimpin

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam merealisasikan visi dan misi organisasi. Di samping itu, keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membangun serta memperkuat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di lingkungan kerja. Oleh karena itu, memiliki komitmen yang tinggi menjadi salah satu karakter penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

3) Menciptakan Komunikasi Dua Arah

Penting bagi atasan dan bawahan untuk membangun komunikasi dua arah yang efektif. Kedua belah pihak perlu memiliki sikap terbuka, baik dalam menyampaikan maupun menerima masukan. Hubungan kerja yang sehat ditandai dengan saling menghormati dan menghargai antar individu di dalamnya. Ketika seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, hal ini akan menumbuhkan rasa dihargai dan diakui. Kondisi tersebut dapat memperkuat rasa memiliki dan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya mendukung terciptanya *employee engagement*.

4) Memberikan Peluang dalam Pengembangan

Pemberian ruang kebebasan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Ketika karyawan diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, mereka akan merasa dihargai dan dipercaya. Rasa kepercayaan ini mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha memenuhi harapan perusahaan secara optimal.

5) Mencukupi Kebutuhan Karyawan

Agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal, penting bagi perusahaan untuk menyediakan berbagai fasilitas pendukung yang dibutuhkan selama bekerja. Dalam rangka meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik dalam bentuk material, nonmaterial, maupun akses terhadap informasi yang relevan.

6) Memberikan Pelatihan

Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah dengan menyediakan program pelatihan kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan

karyawan agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara mandiri tanpa perlu bimbingan intensif dari atasan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, mereka akan merasa memiliki kontribusi nyata bagi perusahaan. Hal ini dapat memperkuat keinginan mereka untuk tetap bertahan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

7) Menciptakan Sistem *Feedback*

Sistem umpan balik (*feedback*) berperan sebagai alat untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Melalui sistem ini, perusahaan dapat memetakan level engagement serta faktor-faktor yang mendasarinya. Informasi tersebut berguna untuk mengenali aspek-aspek yang masih sulit dicapai dalam meningkatkan keterlibatan. Dengan demikian, pimpinan dapat mengambil langkah-langkah strategis, seperti pelaksanaan program pengembangan, guna memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

8) Memberikan Insentif

Memberikan insentif berarti memberi apresiasi terhadap hasil kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Dengan adanya penghargaan, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan menjalankan tugasnya dengan lebih optimal di masa mendatang.

9) Membangun Budaya Perusahaan Yang Baik dan Kuat

Perusahaan harus membangun budaya kerja yang positif dan kokoh bagi karyawan. Budaya yang kuat ini dapat memperkuat keterlibatan karyawan serta meningkatkan semangat dan motivasi mereka dalam bekerja.

10) Memperhatikan Karyawan *Engaged*

Karyawan yang telah menunjukkan keterlibatan yang kuat dengan perusahaan perlu terus diberikan perhatian dan dukungan. Perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang berhubungan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat meminimalkan risiko karyawan yang terlibat untuk memutuskan untuk mengundurkan diri.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dalam organisasi, *team work* merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. *Team work* yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Adakalanya terjadi masalah dalam pelaksanaan pekerjaan oleh salah satu anggota tim yang bila dibiarkan akan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Oleh sebab itu diperlukan adanya karyawan yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah itu meskipun bukan merupakan

pekerjaannya. Perilaku sukarela inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robbin dan Judge dalam Rudini (2024)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Nawawy (2018) merupakan perilaku karyawan yang tidak terikat pada kewajiban formal, tetapi dapat memberikan kontribusi lebih untuk kepentingan organisasi yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB ini mencakup tindakan-tindakan sukarela yang dilakukan individu untuk mendukung kelancaran dan efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan sikap karyawan yang bersedia bekerja melebihi dari kewajiban utamanya, seperti bersedia menolong rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berlebih tanpa mengharap imbalan dan bersedia datang lebih awal jika dibutuhkan. Menurut Puspasiwi *et al.* (2022) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku untuk melakukan pekerjaan secara sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya tanpa diperintah dan secara tidak langsung meningkatkan fungsi efektif perusahaan.

Dari beberapa definisi OCB diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang tidak terikat pada kewajiban utama dan merupakan inisiatif

individu untuk membantu rekan kerja secara sukarela dan tidak berkaitan secara langsung dengan system *reward* organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas sebuah organisasi.

b. Indikator *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Nawawy (2018) indikator OCB ada lima, yaitu:

- 1) *Altruism* yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela.
- 2) *Courtesy* yaitu perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.
- 3) *Sportmanship* adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak ideal atau tidak menguntungkan.
- 4) *Conscientiousness* adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam sebuah aspek.
- 5) *Civic Virtue* adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ *et al.* dalam Fathiyah, F. (2021), OCB dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

1) Faktor Internal

a) Kepuasan kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui batas. (Robbin dalam Fathiyah, F. (2021)). Menurut Wibioso *et al.* (2023) semua aspek dari *organizational citizenship behavior* meliputi upah/gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja terkait dan berpengaruh terhadap OCB.

b) Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dalam Budiantara, I.K. *et al.* (2023) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Sebagai karyawan mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi,

bersedia melakukan usaha tinggi demi mencapai sasaran organisasi, Fathiyah, F. (2021).

c) Moral Karyawan

Menurut Westbrook dalam Fadjar *et al.* (2023) moral diukur sehubungan dengan kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan seseorang, secara signifikan dihubungkan dengan kemampuan dan disiplin khususnya bagi mereka dengan moral secara ekstrim tinggi atau rendah. Moral karyawan berisi ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Fathiyah (2021). Menurut Salam dalam Fathiyah (2021) ada 3 unsur moral yang mempengaruhi OCB yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

d) Motivasi

Menurut Schermerhorn dalam Ali H *et al.* (2022) motivasi diartikan sebagai suatu istilah yang dipakai dalam bidang OCB dengan tujuan menjelaskan kelebihan-kelebihan yang ada pada diri setiap individu, yang menjadi penyebab munculnya tingkat, arah, serta persistensi tindakan yang dilakukan untuk bekerja. Ada tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu usaha, kemauan, dan arah/tujuan. (Fathiyah, 2021)

2) Faktor Eksternal

a) Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbin dan Judge dalam Baihaqi, I.. dan Saifudin, S. (2021) gaya kepemimpinan merupakan suatu *skill* yang dimiliki pimpinan guna dijadikan sebagai dorongan suatu tim mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin serta menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin anggota organisasi, Kartono dalam Marbun (2023).

b) Budaya Organisasi

Robbin dalam Fathiyah (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi. Menurut Gibson *et al.* dalam Zahreni *et al.* (2021) budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi karyawan menciptakan pola kepercayaan, nilai, dan harapan.

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff dalam Sandora, M. (2024) *organizational citizenship behavior* memiliki beberapa manfaat dalam organisasi yaitu:

a. Meningkatkan produktifitas rekan kerja

Karyawan yang membantu mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dapat menjadi seorang karyawan yang lebih produktif. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) ke seluruh unit kerja kelompok.

b. Meningkatkan produktifitas manajer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu seorang manajer menerima saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai untuk meningkatkan efektifitas unit kerja. Karyawan yang sopan dapat menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja dan akan membantu manajer agar terhindar dari krisis manajemen.

c. Menghemat sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif

Karyawan yang saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, maka tidak perlu melibatkan manajer dan konsekuensinya dalam manajer dapat memakai waktunya untuk melaksanakan tugas lain. Karyawan yang menampilkan sikap *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimum dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada

mereka, dengan begitu banyak waktu yang biasa digunakan untuk tugas yang lebih penting.

- d. Membantu menghemat sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Suatu hal yang alami dengan menghasilkan perilaku menolong adalah bahwa hal tersebut dapat mempertinggi semangat tim, moral dan kepuasan, kemudian mengurangi kebutuhan anggota kelompok untuk menghabiskan energi dan fungsi pemeliharaan dalam kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerjanya dan bersifat sportif dengan mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi konflik antar kelompok, dengan demikian dapat mengurangi waktu yang terbuang.

- e. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya, tidak

mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen organisasi.

f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja dan yang memiliki beban kerja yang cukup berat dapat meningkatkan stabilitas dalam unit kerja. Karyawan yang memiliki sifat *consientinous* cenderung mempertahankan tingkat kinerjanya secara konsisten.

e. Bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perwujudan dari terciptanya *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai yang berupa kepatuhan, loyalitas dan partisipasi yang nyata. Menurut Organ dalam Novatama (2019) mengungkapkan terdapat tiga bentuk utama OCB, yaitu:

1) Kepatuhan (*Obedience*)

Sikap yang menunjukkan rasa hormat, patuh terhadap peraturan organisasi, misalnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia, ketepatan waktu masuk kerja, penyelesaian tugas.

2) Loyalitas (*Loyalty*)

Kesetiaan kepada organisasi, misalnya usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran,

yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas.

3) Partisipasi (*Participation*)

Turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebajikan, ditunjukkan oleh adanya karyawan yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan dirangkum penulis dalam tabulasi data pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
Ristiarli, A. A., dan Nugroho, N. E. (2024)	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , <i>Emotional Itelligence</i> , dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT Nusantara Mobil Internasional	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: <i>Job Embeddedness</i> , <i>Emotional Itelligence</i> , dan <i>Employee Engagement</i>	<i>Job Embeddedness</i> , <i>Emotional Itelligence</i> , dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Muliku <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Job Loyalty</i> , dan <i>Job Embeddedness</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i>

	(OCB) pada PT. Semen Tonasa Packing Plant Bitung	Independen: <i>Work Life Balance, Job Loyalty, dan Job Embeddedness</i>	<i>Citizenship Behavior</i>
Hasibuan <i>et al.</i> (2022)	Spiritual <i>Leadership</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Peran Mediasi <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Spiritual <i>Leadership</i> dan <i>Emotional Intelligence</i>	<i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Hidayati, F. N. R., dan Priyono, B. S. (2022)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: <i>Employee Engagement</i> dan <i>Knowledge Sharing</i>	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
Haj, Z. N., Pangestu, M. D., dan Emilisa, N. (2023)	Pengaruh <i>Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan Perhotelan di Bekasi Barat	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: <i>Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy</i>	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Fitriadi, Y., dan Nugraha, A. (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen:	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i>

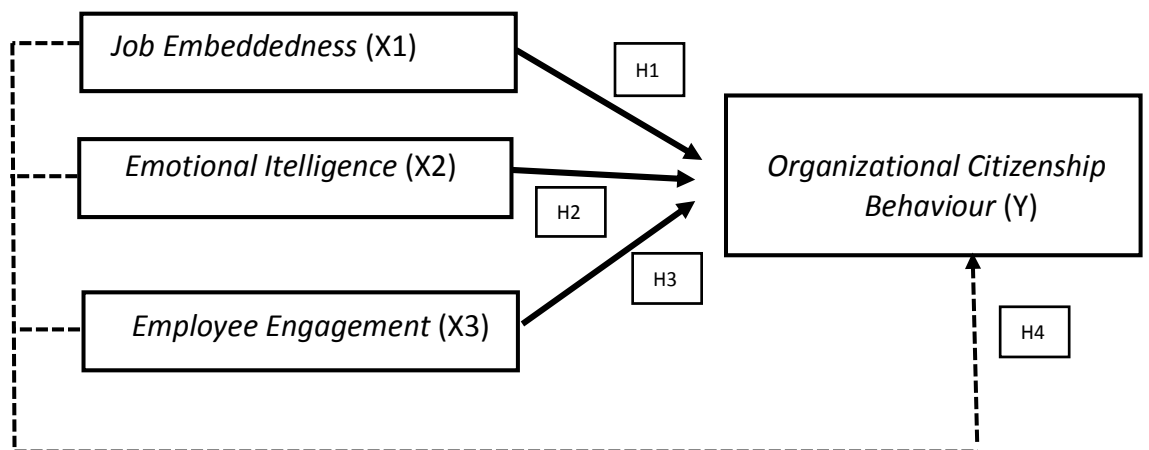
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang.	Kepemimpinan Pelayanan, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi Interpesonal	<i>Citizenship Behavior</i>
Sandora, M. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kecerdasan Emotional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada PT Sumber Arum Makmur (PT SAM)	Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Independen: Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emotional	Kecerdasan Emotional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2025

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut yang kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variable yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya dirumuskan menjadi hipotesis.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuat kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————>: Parsial
 ----->: Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2022). Tujuan menggunakan hipotesis yaitu agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis.

Dalam kaitannya dengan pengaruh *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H01: Tidak ada pengaruh antara *Job Embeddedness* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- Ha1: Ada pengaruh antara *Job Embeddedness* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- H02: Tidak ada pengaruh antara *Emotional Intelligence* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- Ha2: Ada pengaruh antara *Emotional Intelligence* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya
- H03: Tidak ada pengaruh antara *Employee Engagement* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- Ha3: Ada pengaruh antara *Employee Engagement* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- H04: Tidak ada pengaruh antara *Job Embeddedness* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), *Employee Engagement* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.
- Ha4: Ada pengaruh antara *Job Embeddedness* (X1), *Emotional Intelligence* (X2), *Employee Engagement* (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Sam Kyung Jaya Garments.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini lebih fokus pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini bersifat kausal (sebab-akibat). Sehingga dalam penelitian ini ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* dan variabel dependen/terikat (akibat) yaitu *organizational citizenship behavior* yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Sam Kyung Jaya Garments berlokasi di JL. PTP Ngobo Rt 01 Rw 01 Dusun Krajan Desa Wringin Putih Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atas timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah *job embeddedness* (X1), *emotional intelligence* (X2), dan *employee engagement* (X3).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior* (Y).

Indikator dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam table 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	1. <i>Fit</i> (kesesuaian antar karyawan dengan pekerjaan) 2. <i>Link</i> (hubungan sosial) 3. <i>Sacrifice</i> (pengorbanan)	5- Sangat setuju 4- Setuju 3- Kurang setuju 2- Tidak setuju 1- Sangat tidak setuju	Mitchell dan Lee (2020)
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	1. Kesadaran Diri 2. Pengelolaan Emosi 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Keterampilan Sosial	5- Sangat setuju 4- Setuju 3- Kurang setuju 2- Tidak setuju 1- Sangat tidak setuju	Doho <i>et al.</i> (2023)
<i>Employee Engagemnet</i> (X3)	1. <i>Vitalitas</i> (energi dan semangat) 2. <i>Vigor</i> (dedikasi) 3. <i>Absorbsi</i> (sejauh mana karyawan fokus pada pekerjaan)	5- Sangat setuju 4- Setuju 3- Kurang setuju 2- Tidak setuju 1- Sangat tidak setuju	Herminingsih dan Mahardiana (2024)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	1. <i>Altruism</i> (perilaku meringankan pekerjaan) 2. <i>Conscientiousness</i> (kesadaran diri) 3. <i>Sportsmanship</i> (sportivitas): 4. <i>Courtesy</i> (kesopanan) 5. <i>Civic Virtue</i> (ikut tanggung jawab dalam kegiatan organisasi)	5- Sangat setuju 4- Setuju 3- Kurang setuju 2- Tidak setuju 1- Sangat tidak setuju	Nawawy (2018)

Sumber: Data Sekunder Yang Diolah, 2025

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sewing* Gedung C *line* 12 dan 13 PT Sam Kyung Jaya Garments Kabupaten Semarang dengan jumlah populasi 96 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Peneliti menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang diteliti berada dalam skala kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang, yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian.

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2022) mengelompokkan jenis data menjadi dua yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata (tulisan), gambar (audio), atau video yang memiliki makna. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif diperoleh dari pengamatan, wawancara, pemotretan, perekaman, dan lain-lain.

Jadi, pada intinya data kualitatif bukan merupakan bilangan atau angka sehingga tidak dianalisis dengan ilmu statistik.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala liker berupa daftar pertanyaan (kuisisioner) yang digolongkan dalam lima tingkatan (skala likert). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan f.

2. Sumber Data

Sugiyono (2022) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain/dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian

Sugiyono (2022) Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2022) kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item-item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dengan sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, Sehingga dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk mengumpulkan dokumen yang diperoleh dari lapangan. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT Sam Kyung Jaya Garments yang meliputi: gambaran PT Sam Kyung Jaya Garments, visi misi perusahaan, gambaran umum, struktur organisasi, dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai kegiatan berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2022) terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau alat ukur sejauh mana instrumen atau alat ukur (dalam hal ini kuisioner) yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel. Instrumen yang baik harus mampu mengukur apa yang seharusnya

diukur dan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam waktu yang berbeda oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dalam kuisioner yang disebarkan kepada responden. Berikut penjelasannya:

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Menurut Ghazali (2018) suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner dapat untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel, Sujarweni (2017). Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan adalah valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2017). sebagai berikut:

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = nilai koefisien relasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	X1.1	0.939	0.6319	0.000	Valid
	X1.2	0.736	0.6319	0.015	Valid
	X1.3	0.939	0.6319	0.000	Valid
	X1.4	0.814	0.6319	0.004	Valid
	X1.5	0.685	0.6319	0.029	Valid
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	X2.1	0.788	0.6319	0.007	Valid
	X2.2	0.724	0.6319	0.018	Valid
	X2.3	0.650	0.6319	0.042	Valid
	X2.4	0.650	0.6319	0.042	Valid
	X2.5	0.665	0.6319	0.036	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X3)	X3.1	0.844	0.6319	0.002	Valid
	X3.2	0.796	0.6319	0.006	Valid
	X3.3	0.753	0.6319	0.012	Valid
	X3.4	0.679	0.6319	0.031	Valid
	X3.5	0.933	0.6319	0.000	Valid
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	Y.1	0.737	0.6319	0.015	Valid
	Y.2	0.963	0.6319	0.000	Valid
	Y.3	0.769	0.6319	0.009	Valid
	Y.4	0.737	0.6319	0.015	Valid
	Y.5	0.885	0.6319	0.001	Valid

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel (*job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behaviour*) menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 0.6319 dengan tingkat signifinkasi kurang dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid yang sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuisioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka item pertanyaan dalah reliabel
- 2) Jika nilai *Cronbach Aplha* < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

Σ_t^2 = total varian

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	0.811	0.70	Reliabel
<i>Emotional Intelligence</i> (X2)	0.776	0.70	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0.802	0.70	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0.810	0.70	Reliabel

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel (*job embeddedness*, *emotional intelligence*, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behaviour*) menunjukkan nilai reliabilitasnya lebih besar daripada *cronbach alpha* yaitu 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti konsisten dan dapat dipercaya sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono, (2022) sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interprestasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 - 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 - 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 - 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 - 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. (Sujarweni, 2017). Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (variabel x dan y) untuk mengetahui arah hubungan terjadi dengan hasil penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut (Sujarweni, 2017). sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor variabel dependen (ocb)

x = Jumlah skor variabel independen (*job embeddedness*,
emotional intelligence, dan *employee engagement*)

b. Korelasi Berganda

Analisi korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan:

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y .

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (*job embeddedness*) dengan Y (OCB)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (*emotional intelligence*) dengan Y (OCB)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (*employee engagement*) dengan Y (OCB)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji Regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Regresi linier sederhana

Menurut Ghazali (2018) regresi linier sederhana adalah alat untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghazali (2018) sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a = Bilangan konstanta yaitu Y jika X= 0.

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

X = Variabel bebas adalah *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement*.

b. Regresi linier berganda

Menurut Ghazali (2018) regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

a = Konstanta yaitu Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X.

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3 .

X_{123} = Variabel bebas adalah *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement*.

4. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

B. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana pengaruh suatu variabel independen. Menurut Priyanto (2017) uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas

berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah pengujian untuk uji t adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) $H_a: \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,5$ yang tidak diperoleh hasil pengolahan SPSS versi 25.

3) Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

a) Apabila t hitung $> t$ tabel dan tingkatan signifikan $< 0,05$ maka:

(1) H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

(2) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

b) Apabila t hitung $< t$ tabel dan tingkatan signifikan $> 0,05$ maka:

(1) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

(2) H_a ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

c) Gambar Uji t (parsial)



Gambar 3. 1
Gambar Uji t

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model penelitian pada penelitian ini sudah layak dipergunakan atau belum. Menurut Priyanto (2017) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Kriteria dalam uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

a) H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) H_a : $\neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Menentukan F hitung dengan signifikansi $< 0,5$ yang tidak diperoleh hasil pengolahan SPSS versi 25.

3) Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkatan signifikan $< 0,05$

maka:

(1) H_0 ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

(2) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.

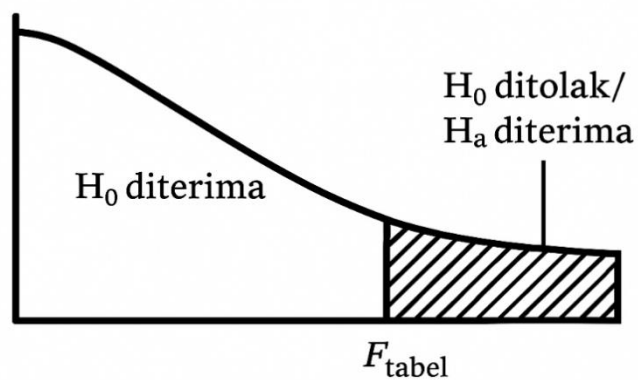
b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkatan signifikan $> 0,05$

maka:

(1) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

(2) H_a ditolak karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

c) Gambar Uji t (parsial)



Gambar 3. 2
Gambar Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Sam Kyung Jaya Garments

PT Sam Kyung Jaya Garment adalah suatu perusahaan manufaktur multinasional yang bergerak di bidang garment dan berlokasi di Jl. PTP Ngobo RT 01 RW 01, Dusun Krajan, Desa Wringin Putih, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. Perusahaan ini awalnya didirikan tahun 1994 oleh Bapak Sartono dengan nama PT Cerah Garmindo. Pada awal berdirinya, perusahaan hanya memiliki satu gedung produksi dengan kapasitas terbatas, yakni sekitar 20 *line* produksi, yang digunakan untuk memproduksi jaket dengan merek lokal.

Seiring perkembangan usaha, pada tahun 2006 perusahaan diambil alih oleh investor asal Korea Selatan, Mr. Shin Gap Sung, dan berganti nama menjadi PT Sam Kyung Jaya Apparel. Setelah pergantian kepemilikan, perusahaan mulai memperluas produksinya dengan membangun gedung A dan B, masing-masing berjumlah 12 *line*. Fokus produksinya mulai diarahkan ke pakaian wanita, seperti blus, kemeja, rok, dan gaun berbahan *woven*.

Pada tahun 2010, sebagian saham diakuisisi oleh GGI Group. Seiring dengan perubahan kepemilikan tersebut, nama perusahaan resmi menjadi PT Sam Kyung Jaya Garments dan mengalami ekspansi besar-besaran. Ditandai dengan pembangunan gedung C dengan kapasitas 22 *line*. Hingga tahun

2017, total kapasitas produksi menjadi 54 *line*, dengan peningkatan kapasitas gedung A dan B masing-masing menjadi 16 *line*.

Lokasi PT Sam Kyung Jaya Garments cukup strategis untuk menunjang aktivitas produksi dan distribusi. Perusahaan ini memiliki fasilitas produksi yang lengkap mencakup berbagai tahapan mulai dari penerimaan bahan baku (gudang), pemotongan kain (*cutting*), penjahitan (*sewing*), penyetrikaan (*ironing*), hingga tahap *finishing* dan pengemasan (*packing*).

Dalam hal tenaga kerja, perusahaan mempekerjakan lebih dari 5000 karyawan yang tersebar di berbagai bagian produksi maupun administratif. Untuk mewedahi aspirasi karyawan, perusahaan memiliki serikat pekerja resmi bernama PSP SPN PT Sam Kyung Jaya Garments yang dibentuk pada tahun 2017. Selain itu, perusahaan juga aktif dalam hal keagamaan, seperti mengadakan acara buka bersama saat Ramadhan. PT Sam Kyung Jaya Garments juga rutin merayakan ulang tahun perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan dan upaya memperkuat budaya kerja yang positif.

B. Visi Misi PT Sam Kyung Jaya Garments

Berikut visi misi PT Sam Kyung Jaya Garment:

Visi : “Menjadi Yang Terbaik”

Misi : a. Melayani setiap pelanggan dengan baik.

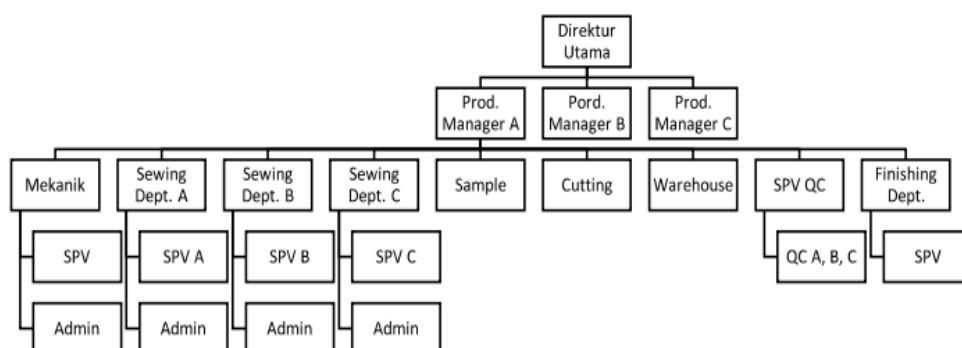
- a. Meningkatkan kualitas barang dan penyelesaian pesanan dengan tepat waktu dan efisien.

- b. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama antar department dengan komunikasi yang baik, loyalitas, dan disiplin.

C. Struktur Organisasi PT Sam Kyung Jaya Garments

Struktur organisasi adalah suatu sistim atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, sistem pelaporan, dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjaan individual dengan kelompok. Struktur organisasi bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan kerja dalam organisasi , bekerja dengan baik, dan menunjukkan alur wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dalam perusahaan.

Struktur organisasi PT Sam Kyung Jaya Garments menggunakan sistem garis (lini), di mana alur tugas dan wewenang mengalir secara vertikal dari tingkat pimpinan ke bawahan. Setiap bagian memiliki pengendalian internal yang bertanggung jawab untuk melakukan fungsi pengawasan. Berikut struktur organisasi PT Sam Kyung Jaya Garment:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT Sam Kyung Jaya Garments (Departemen Produksi)
Sumber : PT Sam Kyung Jaya Garments, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa setiap karyawan PT Sam Kyung Jaya Garments memiliki tugas yang berbeda. Struktur organisasi ini diharapkan dapat menjalin Kerjasama yang baik antar departemen maupun individu dalam perusahaan, dimana kerjasama tersebut dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian.

Berikut deskripsi tugas dari masing-masing bagian, yaitu:

1. Direktur Utama

Direktur Utama memiliki tugas untuk menetapkan arah kebijakan perusahaan, mengawasi seluruh proses produksi, serta memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain itu, Direktur Utama juga bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, termasuk pengembangan bisnis dan investasi. Adapun wewenang yang dimiliki mencakup pengangkatan atau pemberhentian manajer, persetujuan anggaran produksi, serta penetapan target dan evaluasi kinerja perusahaan.

2. *Production Manager* (A, B, dan C)

Production Manager bertugas mengelola dan mengawasi jalannya proses produksi sesuai dengan bagian yang ditangani, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil produksi. Mereka juga memastikan bahwa seluruh bagian produksi bekerja sesuai standar waktu, mutu, dan kuantitas yang telah ditentukan wewenang *Production Manager* meliputi pemberian instruksi

kepada supervisor, pengambilan keputusan operasional pada level menengah, serta pengendalian proses kerja di tiap lini produksi agar sesuai dengan target yang ditetapkan.

3. PPIC (*Production Planning and Inventory Control*)

Bagian PPIC bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengendalikan proses produksi serta pengelolaan persediaan secara menyeluruh. Tugas utama PPIC adalah menyusun jadwal produksi berdasarkan permintaan dari *buyer*, memastikan ketersediaan bahan baku tepat waktu, serta mengoordinasikan alur kerja antar departemen agar proses produksi berjalan efisien dan sesuai target. PPIC juga melakukan perhitungan kebutuhan material (*material requirement planning*), mengatur jadwal penggunaan mesin dan tenaga kerja, serta memantau realisasi produksi harian hingga bulanan.

Wewenang PPIC meliputi penentuan prioritas produksi, pengaturan distribusi bahan baku dari gudang ke lini produksi, evaluasi efektivitas perencanaan produksi, dan pengambilan keputusan penyesuaian apabila terdapat kendala dalam proses produksi, seperti keterlambatan bahan baku atau revisi pesanan dari *buyer*.

4. Sewing Department (A, B, dan C)

Sewing departement bertugas melaksanakan kegiatan penjahitan pakaian sesuai pola, desain, dan spesifikasi teknis dari bagian *sample* dan *cutting*. Departemen ini bertanggung jawab dalam mengatur jalannya proses produksi di lini *sewing* serta memastikan hasil jahitan memenuhi standar kualitas.

Wewenangnya mencakup pembagian tugas operator jahit, pemantauan alur produksi, dan penanganan masalah teknis dalam proses penjahitan sebelum masuk tahap *Quality Control* (QC).

5. *Sample*

Bagian *sample* bertugas membuat contoh pakaian berdasarkan desain dari pelanggan atau *buyer* sebelum diproduksi secara massal. Selain itu, bagian ini juga menguji teknik produksi, bahan, dan metode kerja yang paling efisien. Wewenang bagian *sample* adalah menentukan teknik pengerjaan yang paling sesuai dengan standar *buyer* serta melakukan revisi jika diperlukan sebelum proses produksi utama dimulai.

6. *Cutting*

Bagian *cutting* memiliki tanggung jawab dalam memotong bahan kain sesuai pola dan ukuran yang telah disetujui oleh bagian *sample*. Proses ini sangat penting karena akan menentukan presisi dan efisiensi dalam proses *sewing*. Wewenang bagian ini adalah mengatur urutan pemotongan, jumlah potongan yang akan diproses, serta melakukan kontrol terhadap akurasi dan kesesuaian bahan.

7. *Warehouse* (Gudang)

Warehouse bertugas mengelola penyimpanan dan distribusi bahan baku serta barang jadi. Kegiatan di bagian ini mencakup pencatatan keluar-masuk barang, penataan stok, dan penyiapan bahan sesuai permintaan produksi. Wewenangnya antara lain mengatur sistem logistik internal, menetapkan

prosedur pengeluaran bahan, serta menjamin ketersediaan material untuk setiap lini produksi.

8. *Quality Control (QC)* dan SPV QC

Bagian *Quality Control (QC)* bertugas melakukan pemeriksaan kualitas produk di setiap tahap produksi mulai dari sewing hingga finishing. QC memastikan bahwa produk sesuai dengan standar kualitas perusahaan dan permintaan *buyer*. SPV QC bertugas mengawasi jalannya proses QC dan memberikan instruksi perbaikan apabila ditemukan produk cacat. Wewenangnya meliputi evaluasi hasil kerja bagian produksi, penyaringan produk tidak layak, dan penghentian sementara proses produksi apabila ditemukan kesalahan fatal.

9. *Finishing Department*

Finishing Department memiliki tugas untuk melakukan tahap akhir produksi, yaitu penyetrikaan, pelabelan, pengemasan (*packing*), dan pengecekan akhir produk sebelum dikirim ke *buyer*. Divisi ini juga bertanggung jawab dalam menjaga kerapihan dan kelengkapan produk. Wewenangnya mencakup pengaturan alur kerja *finishing* serta penolakan produk apabila tidak memenuhi standar pengemasan.

10. *Supervisor (SPV)*

Supervisor (SPV) di setiap departemen bertugas untuk memantau kegiatan operasional harian dan memastikan semua pekerjaan dilakukan sesuai prosedur. SPV juga menjadi penghubung antara manajer dan pekerja lapangan

serta bertanggung jawab atas laporan harian produksi. Wewenangnya termasuk memberi arahan langsung kepada karyawan, melakukan evaluasi kerja, dan mengambil tindakan korektif terhadap kesalahan operasional.

11. Admin

Bagian administrasi (Admin) memiliki tugas mendokumentasikan seluruh kegiatan produksi, termasuk absensi karyawan, laporan produksi harian, permintaan bahan, dan kebutuhan lainnya yang berkaitan dengan proses produksi. Admin juga bertugas mendukung pelaporan dan dokumentasi internal yang dibutuhkan oleh manajer. Wewenangnya meliputi pengelolaan data, pengarsipan dokumen, serta koordinasi administratif lintas bagian.

12. Mekanik

Bagian Mekanik bertanggung jawab atas perawatan, perbaikan, dan pengaturan mesin-mesin produksi di seluruh lini kerja. Tugas utamanya mencakup memastikan semua mesin jahit, mesin potong, mesin press, dan peralatan lainnya dalam kondisi optimal agar proses produksi tidak terganggu. Mekanik juga melakukan pengecekan rutin (*preventive maintenance*), menangani kerusakan mendadak (*troubleshooting*), serta mendukung pemasangan mesin baru sesuai kebutuhan produksi.

Wewenang yang dimiliki bagian mekanik antara lain menetapkan jadwal perawatan mesin, memberikan rekomendasi perbaikan atau penggantian mesin, serta menghentikan sementara operasional mesin jika

ditemukan kondisi yang membahayakan keselamatan kerja atau merusak hasil produksi.

D. Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 96, yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada *sewing line* 12 dan 13 di gedung C PT Sam Kyung Jaya Garments. Total jumlah karyawan di gedung C kurang lebih 1300 orang, namun peneliti membatasi fokus penelitian pada 2 *line* produksi yang relevan dengan variabel yang diteliti. Karena jumlah karyawan pada kedua *line* tersebut kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya pada unit kerja yang menjadi fokus penelitian.

Batas toleransi kesalahan 5%. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (*kuisisioner*), dimana *kuisisioner* tersebut diberikan kepada 96 responden yang berkaitan dengan *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* mereka dalam bekerja. Penjelasan responden dilakukan secara menyeluruh dimana sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja.

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali

dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	12	12,5%
Perempuan	84	87.5%
Total	96	100%

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 menunjukkan dari 96 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 84 responden (87,5%), di ikuti jenis kelamin laki-laki 12 responden (12.5%). Jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di PT Sam Kyung Jaya Garments dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 84 orang dengan persentase 87.5%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berfikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga mempengaruhi perilaku dan juga sebagai tanggung jawab perilaku dan juga sebagai tanggung jawab individu ditempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase%
<30 tahun	46	48%
31 – 45 tahun	42	44%
41 – 50 tahun	8	8%
Total	96	100%

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 menunjukkan dari 96 responden diperoleh hasil 46 responden (48%) berusia dibawah 30 tahun, 42 responden (44%) berusia 31-45 tahun, dan 8 responden (8%) berusia 41-50 tahun. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja PT Sam Kyung Jaya Garments dominan berusia dibawah 30 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 48 %.

3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan juga meningkatkan kemampuan intelektual seseorang. Adapun identifikasi responden berdasarkan tingkat Pendidikan yang sudah dikumpulkan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase%
SD	3	3%
SMP	27	28%
SMA	63	66%
D1-S1	3	3%
Total	96	100%

Sumber data primer, 2025

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 menunjukkan dari 96 responden diperoleh hasil 63 responden (66%) berpendidikan SMA, 27 responden (28%) berpendidikan SMP, 3 responden (3%) berpendidikan D1-S1, 3 responden (3%) berpendidikan SD. Jadi dapat disimpulkan responden yang paling tinggi berpendidikan SMA sebanyak 63 orang dengan persentase 66%.

E. Hasil Analisa Penelitian

1. Korelasi

a) Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mencari kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian korelasi sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Korelasi Sederhana

Correlations					
		Job_Embeddedness	Emotional_Intelligence	Employee_Engagement	OCB
Job_Embeddedness	Pearson Correlation	1	.687**	.705**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Emotional_Intelligence	Pearson Correlation	.687**	1	.828**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Employee_Engagement	Pearson Correlation	.705**	.828**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
OCB	Pearson Correlation	.735**	.735**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data primer,2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4 hasil korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Uji korelasi sederhana variabel *job embeddedness* (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,735 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel *job embeddedness* (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60-0,799 (dijelaskan pada tabel 3.4 halaman 62). Nilai positif menunjukkan hubungan antara variabel *job embeddedness* (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) bersifat searah. Artinya semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan semakin tinggi nilai *organizational citizenship behaviour* karyawan.
- b) Uji korelasi sederhana variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,735 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60-0,799 (dijelaskan pada tabel 3.4 halaman 62). Nilai positif menunjukkan hubungan antara variabel *emotional intelligence* (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) bersifat searah. Artinya semakin tinggi *emotional intelligence*, maka akan semakin tinggi nilai *organizational citizenship behaviour* karyawan.

c) Uji korelasi sederhana variabel *employee engagement* (X3) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,696 dan bernilai positif. Maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel *employee engagement* (X3) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0.60-0,799 (dijelaskan pada tabel 3.4 halaman 62). Nilai positif menunjukkan hubungan antara variabel *employee engagement* (X3) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) bersifat searah. Artinya semakin tinggi *employee engagement*, maka akan semakin tinggi nilai *organizational citizenship behaviour* karyawan.

2. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak secara simultan Hasil pengujian korelasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25, sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 5
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	1.24601
a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional_Intelligence				

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,802 artinya hasil sangat kuat dengan interpretasi berada di antara 0,800–1,000 (dijelaskan pada tabel 3.2 halaman 63). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *job embeddedness*, *emotional internasional*, *employee engagement* secara simultan terdapat hubungan yang kuat terhadap *organizational citizenship behaviour*.

b. Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*job embeddedness*, *emotional internasional*, *employee engagement*) secara parsial terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behaviour*). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

- a. Pengaruh *job embeddedness* (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Tabel 4. 6
Hasil Regresi Linier Sederhana
Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *OCB*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.595	1.596		4.133
	<i>Job Embeddedness</i>	.727	.069	.735	10.518
a. Dependent Variable: OCB					

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.6 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 6,595 + 0,727(X_1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai konstanta *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai *job embeddedness* (X1) 0,727 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya jika *job embeddedness* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *organizational citizenship behaviour* sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 6,595 atau jika *job embeddedness* mengalami kenaikan satu satuan, maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,727.

- b. Pengaruh *emotional intelligence* (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Tabel 4. 7
Hasil Regresi Linier Sederhana
Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap OCB

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.814	1.672		3.478
	Emotional_Intelligence	.753	.072	.735	10.507

a. Dependent Variable: OCB
Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel *emotional intelligence* terhadap *total organizational citizenship behaviour* dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 5,814 + 0,753(X_2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai konstanta *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,001 dan bertanda positif, dan nilai *emotional intelligence* (X₂) 0,753 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *emotional intelligence* terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya jika *emotional intelligence* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *organizational citizenship behaviour* sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 5,814 atau jika *emotional intelligence* mengalami kenaikan satu satuan, maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,753.

- c. Pengaruh *employee engagement* (X₃) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Regrsi Linier Sederhana
Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *OCB*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.245	1.715		4.226
	Employee Engagement	.693	.074	.696	9.408

a. Dependent Variable: OCB

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,245 + 0,693(X_3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai konstanta *organizational citizenship behaviour* (Y) sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan nilai *employee engagement* (X2) 0,693 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour*. Artinya jika *employee engagement* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *organizational citizenship behaviour* sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 7,245 atau jika *employee engagement* mengalami kenaikan satu satuan, maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,693.

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*job embeddedness*, *emotional internasional*, *employee engagement*) secara simultan terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behaviour*). Hasil pengujian regresi linier sederhana yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25 sebagaimana didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Regresi Linier Berganda
Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.858	1.598		1.789
	<i>Job_Embeddedness</i>	.405	.090	.410	4.509
	<i>Emotional_Intelligence</i>	.377	.118	.368	3.201
	<i>Employee_Engagement</i>	.102	.117	.103	.874

a. Dependent Variable: OCB

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 maka persamaan regresi berganda dapat dituliskan dan dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,858 + 0,405X_1 + 0,377X_2 + 0,102X_3$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah:

a) Konstanta (a) = 2,858

Artinya *job embeddedness*, *emotional internasional*, dan *employee engagement* diasumsikan tetap atau 0 maka *organizational citizenship behaviour* nilai positif sebesar 2,858.

b) Koefisien regresi (b_1) = 0,405

Artinya *job embeddedness* berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu *emotional internasional* dan *employee engagement* konstan/tetap maka *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dalam bentuk kenaikan sebesar 0,405.

c) Koefisien regresi (b_2) = 0,377

Artinya *emotional intelligence* berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu *job embeddedness* dan *employee engagement* konstan/tetap maka *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dalam bentuk kenaikan sebesar 0,377.

d) Koefisien regresi (b_3) = 0,102

Artinya *employee engagement* berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu *job embeddedness* dan *emotional intelligence* konstan/tetap maka *employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dalam bentuk kenaikan sebesar 0,102.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R square*) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel bebas yaitu *job embeddedness*, *emotional internasional*, dan *employee engagement* terhadap

variabel terikatnya yaitu *organizational citizenship behaviour*. Hasil pengujian determinasi yang diperoleh dari pengolahan data melalui program SPSS Versi 25 sebagaimana hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Koefisien Determinasi
(*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	1.24601
a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional_Intelligence				

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,632. Hal ini berarti variabel *job embeddedness*, *emotional internasional*, dan *employee engagement* mampu menjelaskan sebesar 63,2% terhadap variabel terikatnya (*organizational citizenship behaviour*). Sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. ($100\% - 63,2\% = 36,8\%$).

d. Pengujian Hipotesis.

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel yaitu *job embeddedness* (X1), *emotional internasional* (X2), dan *employee engagement* (X3)secara parsial terhadap *organizational citizenship*

behaviour (Y). Hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS versi 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungannya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	1.598		1.789	.077
	Job_Embeddedness	.405	.090	.410	4.509	.000
	Emotional_Intelligence	.377	.118	.368	3.201	.002
	Employee_Engagement	.102	.117	.103	.874	.385
a. Dependent Variable: OCB						

Sumber Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.11, tersebut diatas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Hipotesis 1 : *Job Embeddedness* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Sam Kyung Jaya Garment.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

(1) Taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah)

(2) $H_a : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

$H_0 : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

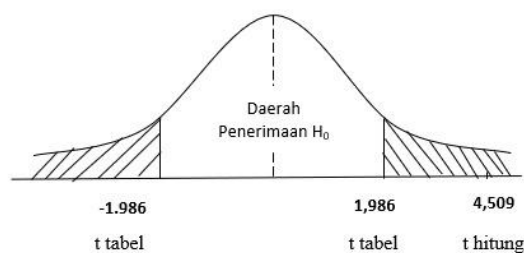
(3) Nilai sebesar t tabel sebesar 1,986 di peroleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $96 - 3 - 1 = 92$.

(4) Nilai t hitung sebesar 4,509 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Dari perhitungan di atas, diperoleh kesimpulan nilai t hitung $4,509 > t$ tabel 1,986 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garments diterima.

Uji t secara parsial antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Uji t Parsial *Job Embeddedness* Terhadap OCB

b) Hipotesis 2 : *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Sam Kyung Jaya Garments.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

(1) Taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah)

(2) $H_a : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

$H_o : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

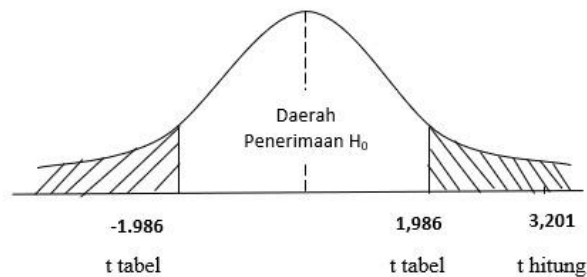
(3) Nilai sebesar t tabel sebesar 1,986 di peroleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $96 - 3 - 1 = 92$.

(4) Nilai t hitung sebesar 3,201 dan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Dari perhitungan diperoleh kesimpulan nilai t hitung $3,201 > t$ tabel 1,986 dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H_o ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Sam Kyung Jaya Garments diterima.

Uji t secara parsial antara *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 3
Uji t Parsial *Emotional Intelligence* Terhadap *OCB*

- c) Hipotesis 3 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT Sam Kyung Jaya Garments.

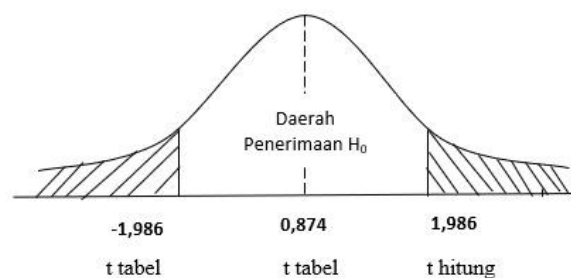
Kriteria hipotesis yang diajukan :

- (1) Taraf nyata (α) = 5% (uji dua arah)
- (2) $H_a : \beta_1 \neq 0$ ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
 $H_o : \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- (3) Nilai sebesar t tabel sebesar 1,986 di peroleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $96 - 3 - 1 = 92$.
- (4) Nilai t hitung sebesar 0,874 dan tingkat signifikan $0,385 > 0,05$

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Dari perhitungan diperoleh kesimpulan nilai thitung $0,874 < t$ tabel $1,986$ dan tingkat signifikansi $0,0385 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garments ditolak.

Uji t secara parsial antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 4
Uji t Parsial *Employee Engagement* Terhadap *OCB*

3) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di tabel anova, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar

0,05 dan menggunakan derajat kebebasan $df=n-k-1$ ($df=96-3-1=92$). Adapun hasil dari uji F menggunakan program aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.792	3	85.931	55.349	.000 ^b
	Residual	142.833	92	1.553		
	Total	400.625	95			
a. Dependent Variable: OCB						
b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional Intelligence						

Sumber Diolah Peneliti 2025

Hipotesis 4 : terdapat pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garments.

Kriteria hipotesis 4 yang diajukan :

(1) Taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah)

(2) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

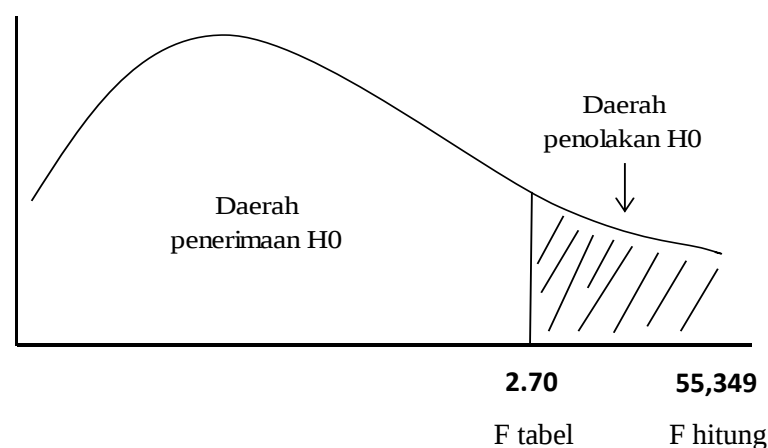
$H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Nilai F tabel sebesar 2,70 di peroleh dengan rumus $df = 92$.

(3) Nilai F hitung sebesar 55,349 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Dari perhitungan tersebut, diperoleh kesimpulan nilai F hitung $55,349 > F$ tabel 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai F hitung terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garments “diterima”.

Uji F secara simultan antara *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. 5
Hasil Uji F (Simultan)
Variabel(X_1), (X_2) dan (X_3) terhadap (Y)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program aplikasi SPSS 25, maka hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Job Embeddedness merupakan kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (*on-the-job embeddedness*) maupun komunitas (*off-the-job embeddedness*) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu (Mitchell dan Lee, 2020). Menurut Al Ghozali dalam Desearsa dan Izzati (2023) adalah jaringan yang menjadikan individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang terdapat di dalamnya. *Job Embeddedness* memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan perilaku kerja positif di luar tugas utama (OCB). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,509 >$ dari t tabel $1,986$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan sewing line 12 dan 13 di PT Sam Kyung Jaya Garments.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, dan berinisiatif menjaga suasana kerja yang positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muliku *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa

Job Embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, karena keterikatan secara emosional dan sosial membuat karyawan lebih peduli terhadap kemajuan organisasi.

Emotional Intelligence (EI) adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengatur emosi diri sendiri serta orang lain (Doho et al., 2023). Menurut Wahyuni dan Frendika (2022) *emotional intelligence* adalah kemampuan yang menyinggung kapasitas untuk memahami perasaan diri sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam diri sendiri dan terlibat dengan orang lain. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t hitung sebesar $3,201 > t \text{ tabel } 1,986$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Emotional Intelligence memungkinkan karyawan untuk lebih mudah berempati, menyelesaikan konflik dengan bijak, serta memiliki stabilitas emosional dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini mendukung terciptanya perilaku OCB karena karyawan yang cerdas secara emosional cenderung memiliki hubungan kerja yang baik, mampu bekerja sama, dan sukarela membantu rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasibuan et al. (2022) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Employee Engagement atau keterlibatan karyawan adalah kondisi keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin dalam semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam aktivitas kerja (Herminingsih dan Mardiana, 2024). Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,874 < t \text{ tabel } 1,986$ dan signifikansi $0,385 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap OCB secara parsial dalam penelitian ini.

Meskipun secara teoritis *Employee Engagement* berkontribusi dalam menciptakan karyawan yang proaktif dan penuh inisiatif, namun dalam konteks PT Sam Kyung Jaya Garment bagian *Sewing Line* 12 dan 13, keterlibatan karyawan belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya strategi engagement yang diterapkan, atau faktor lain seperti rutinitas kerja yang padat, sistem kerja yang tidak fleksibel, serta kurangnya pemberdayaan yang berdampak terhadap menurunnya antusiasme karyawan untuk berperilaku melebihi tugas pokok. Hal ini sejalan dengan penelitian Praditya (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap OCB, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $55,349 > \text{dari } F \text{ tabel } 2,70$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima, sehingga secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 63,2% variasi dalam OCB, sementara sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Kasus pada PT Sam Kyung Jaya Garments Bagian Sewing Line 12 dan 13 Kabupaten Semarang), maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi sederhana variabel *Job Embeddedness* (X1) terdapat hubungan yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,735 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799. Hasil regresi sederhana variabel *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dituliskan, $Y = 6,595 + 0,727(X1)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* bernilai positif artinya jika *Job Embeddedness* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *Organizational Citizenship Behaviour* naik sebesar 6,595 atau jika *Job Embeddedness* semakin baik dengan nilai sebesar 0,727 maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 0,727. Hasil uji t (parsial) nilai t hitung 4,509 > t tabel 1,986 dan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05 artinya ada pengaruh

signifikan antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “*Job Embeddedness* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*” di PT Sam Kyung Jaya Garment “diterima”.

2. Hasil korelasi sederhana variabel *Emotional Intelligence* (X2) terdapat hubungan yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,735 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799. Hasil regresi sederhana variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dituliskan, $Y = 5,814 + 0,753(X_2)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* bernilai positif artinya jika *Emotional Intelligence* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *Organizational Citizenship Behaviour* naik sebesar 5,814 atau jika *Emotional Intelligence* semakin baik dengan nilai sebesar 0,753 maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 0,753. Hasil uji t (parsial) nilai t hitung $3,201 > t \text{ tabel } 1,986$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “*Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*” di PT Sam Kyung Jaya Garment “diterima”.

3. Hasil korelasi sederhana variabel *Employee Engagement* (X3) terdapat hubungan yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) sebesar 0,696 dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799. Hasil regresi sederhana variabel *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dituliskan, $Y = 7,245 + 0,693(X3)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* bernilai positif artinya jika *Employee Engagement* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka *Organizational Citizenship Behaviour* naik sebesar 7,245 atau jika *Employee Engagement* semakin baik dengan nilai sebesar 0,693 maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan meningkat sebesar 0,693. Hasil uji t (parsial) nilai t hitung $0,874 < t \text{ tabel } 1,986$ dan tingkat signifikansi $0,0385 < 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “*Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.di PT Sam Kyung Jaya Garment “ditolak”.
4. Hasil korelasi berganda variabel *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai sebesar 0,802 artinya hasil sangat kuat dengan interpretasi korelasi berada di antara

0,800 – 1,000. Hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,632. Hal ini berarti variabel *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* mampu menjelaskan sebesar 0,632% terhadap variabel terikatnya yaitu *Organizational Citizenship Behaviour*. Sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ($100\% - 63,2\% = 36,8\%$). Hasil dari uji F (simultan) nilai F hitung 55,349 > F tabel 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai F hitung terletak pada daerah H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garments “diterima”

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan terkait variabel *job embeddedness* adalah perlu memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan kenyamanan kerja, menciptakan hubungan sosial yang positif antara rekan kerja, serta memberikan kesempatan

pengembangan karir yang jelas agar karyawan merasa terikat dan enggan meninggalkan perusahaan.

2. Saran untuk perusahaan terkait variabel *emotional intelligence* adalah menyelenggarakan pelatihan atau pembinaan yang mendukung pengembangan emosi positif, empati, kesadaran diri, dan kemampuan membina hubungan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu berperilaku positif melebihi tugas formalnya dalam mendukung tujuan perusahaan.
3. Saran untuk perusahaan terkait variabel *employee engagement* adalah meninjau kembali bentuk keterlibatan yang ada. Bisa jadi program *engagement* saat ini belum sepenuhnya menyentuh aspek emosional dan psikologis karyawan. Pendekatan yang lebih partisipatif, seperti pelibatan pada keputusan, pengakuan kerja, dan kesempatan berkembang perlu diperkuat.
4. Saran untuk perusahaan terkait variabel *job embeddedness*, *emotional intelligence*, dan *employee engagement* adalah mengembangkan kebijakan SDM yang holistik. Penguatan secara bersamaan terhadap keterikatan kerja, kecerdasan emosional, dan keterlibatan karyawan akan membentuk budaya yang mendukung OCB secara berkelanjutan dan berdampak positif pada produktivitas karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin lebih

relevan dan menggunakan metode penelitian yang lain agar dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Serta dapat memperluas objek penelitian dengan meneliti bagian atau perusahaan lain untuk memperoleh hasil yang lebih generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampofo, E. T., dan Karatepe, O. M. (2022). *The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(2), 509–533.
- Anggriani, A. S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Performance* Pada Perusahaan Freight Forwarder Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 725-738.
- Aristawati, A. R., Meiyuntariningsih, T., Cahya, F. D., dan Putri, A. (2021). *Emotional intelligence dan stres pada mahasiswa yang mengalami quarter-life crisis*. *Psikologi Konseling*, 12(2), 1035-1046.
- Arya, M., Mercelie, C., dan Emilisa, N. (2023). Pengaruh *emotional dissonance*, *emotional intelligence*, dan *emotional exhaustion* terhadap service sabotage. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 437-446.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., dan Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Baihaqi, I., dan Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Bratajaya, I. M., Wijaya, D., dan Ardiana, A. (2024). a Review of Antecedents of *Job Embeddedness* Among Nurses in Privat Sector Hospital. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 4(9), 3940-3957.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., dan Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Doho, Y. D. B., Oktara, T. W., Indriana, I. H., Kraugusteeliana, D., Putri, D. M., Sitio, H., Irwanto, Masruroh, F., Sidik, N. A. H., dan Cahyadiana, W. (2023). Kecerdasan emosional: Teori dan aplikasi. Penerbit Widina Media Utama.

- Fadjar, M., Matondang, A. R., dan Absah, Y. (2023). Pengaruh Moral dan Kapabilitas Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Implikasinya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1005-1027.
- Fathiyah, F. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.
- Fitriadi, Y., dan Nugraha, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap OCB Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 121-132.
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, M., dan Julita, S. (2022). Job embeddedness dan organizational citizenship behavior pada karyawan bank. *Jurnal psikologi*, 15(1), 55-66.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haj, Z. N., Pangestu, M. D., dan Emilisa, N. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior of Hospitality Employees in West Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 711-729.
- Herminingsih, A., dan Mahardiana, L. (2024). Kinerja karyawan melalui mediasi employee engagement. Semarang: CV. Green Publisher Indonesia.
- Hasibuan, J. S., dan Wayhuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93-108.
- Hidayati, F. N. R., dan Priyono, B. S. (2022). Pengaruh *employee engagement* dan knowledge sharing terhadap organizational citizenship behavior dengan mediasi komitmen organisasi pada karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 3279-3291.

- Jufrizen, J., dan Rosalia, a. (2022). Pengaruh leader member exchange dan job embeddedness terhadap organizational citizenship behavior (studi tenaga administrasi universitas muhammadiyah sumatera utara). In prosiding seminar cilacap. Jurnal nasional usm (vol. 3, no. 1, pp. 34-49).
- Kharismasyah, A. Y., dan putra, s. K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai pt. Pdam tirta wijaya manajemen, 10(2), 472007.
- Kwartama, A. (2024). Pengaruh optimalisasi pada kesiapan pelayanan jasa penundaan di PT Jasa Armada Indonesia Tbk terhadap kelancaran operasional pelayanan penundaan di area I Pelabuhan Tanjung Priok. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(5), 8803-8812.
- Marbun, S. T. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(2), 1-15.
- Mitchell, T. R., dan Lee, T. W. 2020. Job Embeddedness: A Theoretical Update and Practical Application. London: Routledge.
- Muliku, R. E., Dotulong, L. O., dan Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Job Loyalty, Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pt Semen Tonasa Packing Plant Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1498-1509.
- Nawawy, F. A. (2018). *Organizational citizenship behavior dalam kinerja organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Novatama, B.(2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizensgip Behaviour Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Nurchahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement. Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 14-27.

- Perkasa, D. H., dan Herawaty, Y. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB DI PT. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 90-103.
- Praditya, R. A. (2023). Peran Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BUMD. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(5), 15-20.
- Priyatno, D. (2017). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Probosari, N., Ningsih, L. T., dan Ardhanariswari, K. A. (2024). The Influence of *Job Embeddedness* and *Employee Engagement* on Job Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Cilacap District Education and Culture Employees. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(1), 1187-1199.
- Purba, S. O. (2022). Analisis Faktor-faktor *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Puspasiwi, I., Wibowo, U. D. A., dan Hamzah, I. F. (2022). Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Toserba Pajajaran Banjar. *Psycho Idea*, 20(2), 176-183.
- Putri, A. D., Nainggolan, A., dan Kusumastuti, R. (2024). Analisis Etika Profesi dan Emotional Intelligence Terhadap Pengambilan Keputusan Oleh Auditor. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 71-82.
- Putri, M. Y. (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Brebes* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Putri, R. A., dan Rahmayani, F. (2023). Korelasi kecerdasan emosional terhadap kejadian burnout pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. *Medical Profession Journal of Lampung*, 13(2), 207-214.
- Ramadhani, S., dan Soenarto, I. (2023).

Penerapan program *employee engagement* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2), 8.

- Ristiarli, A. A., dan nugroho, n. E. (2024). Pengaruh *job embeddedness*, emotional intelligence dan *employee engagement* terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Nusantara mobil international. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 18(1), 1-22.
- Rudini, A. (2024). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235-1254.
- Sandora, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur (PT. SAM). *Jurnal BANSI-Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 4(1), 1-20.
- Simanjuntak, T., dan Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba, narogong bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdnD. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Virgareta, H., dan Firdaus, V. (2022). Impact of *Employee Engagement*, Work Environment, Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17, 10-21070.
- Wibisono, A. F., Sofiah, D., dan Prasetyo, Y. (2023). Adakah Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior?. *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1).
- Wahyuni, D., dan Frendika, R. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 11-16.

- Widodo, D. S., dan Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yani, A. (2023). *Analisis Faktor-faktor Employee Engagement Pada PT. Alco Dana* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi(STIE) Pembangunan Tanjungpinang).
- Zahra, L. M. A., Suciningtyas, S., Masrokhah, S., dan Ningsih, D. W. (2024). Person Job Fit, *Job Embeddedness* dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan mediasi Organizational Commitment. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 6(2), 220-231.
- Zahreni, S., Simarmata, R., dan Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR***

(Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian *Sewing Line* 12 dan 13
Kabupaten Semarang)

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulul Islamic Centre Sudirman GUPPI), yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (Manajemen).

NAMA	SUSANTI
NIM	21510031
FAKULTAS	EKONOMI DAN BISNIS

Saya akan melakukan penelitian dengan Judul “ Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT Sam Kyung Jaya Garment bagian *Sewing Line* 12 dan 13”. Untuk itu saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I agar kiranya mengisi kuisisioner ini.

A. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan pengisian kuisioner
2. Petunjuk Pengisian

Berikut ini keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia , yaitu :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberi tanda (✓☐) pada setiap huruf pada butir pertanyaan.

B. Data Responden

1. Nama :
2. Usia : ☐ < 30 th ☐ 46-55 th
☐ 31-45 th
☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA
☐ SMP ☐ D1-S1

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

No	<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dengan sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa perlu diawasi					
3	Saya tidak mengeluh saat menghadapi situasi sulit di tempat kerja					
4	Saya mencegah potensi konflik dengan bersikap hormat kepada orang lain					
5	Saya memberikan masukan atau ide untuk kemajuan perusahaan					

No	<i>Job Embeddedness (X1)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
2	Saya merasa cocok dengan lingkungan kerja di bagian saya saat ini					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya					
4	Saya akan kehilangan kenyamanan kerja yang saya miliki saat ini jika pindah kerja					
5	Saya merasa akan kehilangan kesempatan karier yang baik jika keluar dari perusahaan ini					

No	<i>Emotional Itelligence (X2)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengenali perasaan saya sendiri dalam berbagai situasi					
2	Saya dapat mengendalikan emosi saya saat menghadapi tekanan kerja					
3	Saya memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas saya					
4	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja saya					
5	Saya mampu berkomunikasi dengan efektif dalam tim					

No	<i>Employee Engagement (X3)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kekuatan mental yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya					
3	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan					
4	Saya merasa sangat terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan saya					
5	Saya merasa kuat dan bersemangat sepanjang hari kerja					

LAMPIRAN 2

IDENTITAS 10 RESPONDEN

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Nila Aprilia	<30 tahun	Perempuan	SMA
2	Fida Nisrina	<30 tahun	Perempuan	D1-S1
3	Siti Nur R	31-45 tahun	Perempuan	SMA
4	Vivi	<30 tahun	Perempuan	SMA
5	Mugiyarti	<30 tahun	Perempuan	SMP
6	Eli Maskuroh	<30 tahun	Perempuan	SMA
7	M.Iqbal T	<30 tahun	Laki-laki	SMA
8	Sunatul Auliyah	<30 tahun	Perempuan	SMA
9	Puryanto	31-45 tahun	Laki-laki	SMA
10	Septiani	<30 tahun	Perempuan	SMA

LAMPIRAN 3
IDENTITAS 96 RESPONDEN

No	Nama	Usia	Jenis kelamin	Pendidikan
1	Serlyna nor cahyati	<30 tahun	Perempuan	SMA
2	Puji harwati	31-45 tahun	Perempuan	SMP
3	Retno wulan sari	31-45 tahun	Perempuan	SMP
4	Sofiana	31-45 tahun	Perempuan	SMP
5	Duwi wahyuni	<30 tahun	Perempuan	SMA
6	Reni rahayu	<30 tahun	Perempuan	SMP
7	Lilik rofiana	<30 tahun	Perempuan	SMA
8	Risna yufatun nikmah	<30 tahun	Perempuan	SMP
9	Elis kholisoh	<30 tahun	Perempuan	SMA
10	Sri wulan hantri u	31-45 tahun	Perempuan	SMP
11	Shinta permata sari	<30 tahun	Perempuan	SMA
12	Romasli	<30 tahun	Perempuan	SMA
13	Novi	<30 tahun	Perempuan	SMP
14	Munawaroh	<30 tahun	Perempuan	SMP
15	Nur azizah	31-45 tahun	Perempuan	SMP
16	Luluk handika n	<30 tahun	Perempuan	SMA
17	Issyamsi riris a n f	<30 tahun	Perempuan	SMA
18	Vera	31-45 tahun	Perempuan	SMA
19	Surti wulandari	<30 tahun	Perempuan	SMA
20	Riyanika mawarni	31-45 tahun	Perempuan	SMA
21	Henik susilowati	31-45 tahun	Perempuan	SMP
22	Agung subroto	31-45 tahun	Laki-laki	SD
23	Amelia eka nurul fatika	<30 tahun	Perempuan	SMA
24	Heni arfiyanti	31-45 tahun	Perempuan	SMP
25	Listiyana	<30 tahun	Perempuan	SMA
26	Yuliana	31-45 tahun	Perempuan	SMA
27	Mega	31-45 tahun	Perempuan	SMA
28	Mulyani	31-45 tahun	Laki-laki	SMA
29	Susanti	31-45 tahun	Perempuan	SMP
30	Freidi ardiansyah	<30 tahun	Laki-laki	SMA
31	Roni agus setyawan	31-45 tahun	Laki-laki	SMA
32	Laili sevitri	<30 tahun	Perempuan	SMA
33	Kurotun	31-45 tahun	Perempuan	SMP

34	Isnaini	<30 tahun	Perempuan	SMA
35	Budi purnomo	<30 tahun	Laki-laki	SMP
36	Ainul qisriyah	31-45 tahun	Perempuan	SMP
37	Hafidotun nuriyah	<30 tahun	Perempuan	SMP
38	Eva nuryanti	31-45 tahun	Perempuan	SMA
39	Yunianti	31-45 tahun	Perempuan	SMP
40	Dian rahmania saputri	<30 tahun	Perempuan	SMP
41	Dewi firnawanti	<30 tahun	Perempuan	SMP
42	Yersi lanjar mukti	<30 tahun	Perempuan	SMP
43	Mugi lestari	31-45 tahun	Perempuan	SMP
44	Enik kumiyarti	<30 tahun	Perempuan	SD
45	Nurul azizah	<30 tahun	Perempuan	SMA
46	Kasmini	31-45 tahun	Perempuan	SMA
47	Muslikun	31-45 tahun	Laki-laki	SMP
48	Nur afiyatun	31-45 tahun	Perempuan	SMA
49	Dwi rahayu	<30 tahun	Perempuan	SMA
50	Nirin lianawati	<30 tahun	Perempuan	SMP
51	Amanda agustin	<30 tahun	Perempuan	SMA
52	Bekti oktaviyanti	<30 tahun	Perempuan	SMA
53	Fransiska fitri ardila bago	<30 tahun	Perempuan	D1-S1
54	Ifrohatul afifah	<30 tahun	Perempuan	SMA
55	Imelda oktavia d	31-45 tahun	Perempuan	SMA
56	Lia kusuma ningrum	<30 tahun	Perempuan	SMA
57	Azis muslim	<30 tahun	Laki-laki	SMA
58	Kalimatul wakhidah	<30 tahun	Perempuan	SMA
59	Lilis asrofah	<30 tahun	Perempuan	SMA
60	Ika apriyani	31-45 tahun	Perempuan	SMA
61	Mutiah	46-55 tahun	Perempuan	SMA
62	Inayatul uliyah	<30 tahun	Perempuan	SMA
63	Kasih saputri	31-45 tahun	Perempuan	SMA
64	Mutmainah	46-55 tahun	Perempuan	SMA
65	Sri utami	31-45 tahun	Perempuan	SMA
66	Efrik firmansyah	<30 tahun	Laki-laki	SMA
67	Mikarwati bago	<30 tahun	Perempuan	SMA
68	Suparti	46-55 tahun	Perempuan	SMP
69	Farrah angger p	31-45 tahun	Perempuan	SMA
70	Shinta nadia	31-45 tahun	Perempuan	SMA
71	Sofiana	31-45 tahun	Perempuan	SMA

72	Supriyati	31-45 tahun	Perempuan	SMA
73	Tiana	31-45 tahun	Perempuan	SMA
74	Turniati	31-45 tahun	Perempuan	SMP
75	Veratika aprianti	31-45 tahun	Perempuan	D1-S1
76	Suparti	46-55 tahun	Perempuan	SMP
77	Efraim daniel surya adi pura	<30 tahun	Laki-laki	D1-S1
78	Sunaryo agung k	31-45 tahun	Laki-laki	SMA
79	Eva kurnia maya s	<30 tahun	Perempuan	SMA
80	Sugiyanti	46-55 tahun	Perempuan	SMP
81	Parmi	46-55 tahun	Perempuan	SD
82	Slamet sarbiah	46-55 tahun	Laki-laki	SMA
83	Nurul khutmisana	31-45 tahun	Perempuan	SMA
84	Sri wahyuni	31-45 tahun	Perempuan	SMA
85	Edi arifin	46-55 tahun	Laki-laki	SMA
86	Puryanto	31-45 tahun	Perempuan	SMA
87	Putri khusnul khotim	<30 tahun	Perempuan	SMA
88	Sri hartatik	<30 tahun	Perempuan	SMA
89	Diyan printi astutik	<30 tahun	Perempuan	SMA
90	Oktafia listiani	31-45 tahun	Perempuan	SMA
91	Siti arifah	31-45 tahun	Perempuan	SMA
92	Rita umami	31-45 tahun	Perempuan	SMA
93	Rizky rohmah mahfiroh	31-45 tahun	Perempuan	SMA
94	Desi irawati	<30 tahun	Perempuan	SMA
95	Mukaromah	<30 tahun	Perempuan	SMA
96	Bunga sari wangi	<30 tahun	Perempuan	SMA

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA JAWABAN 10 RESPONDEN

A. Job Embeddedness (X1)

No Responden	Item Pertanyaan					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	4	4	5	22
4	4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

B. Emotional Intelligence (X2)

No Responden	Item Pertanyaan					Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	5	4	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	4	22
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	5	5	4	23
10	5	5	4	5	4	23

C. Employee Engagement (X3)

No Responden	Item Pertanyaan					Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	5	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	3	4	4	5	4	20
8	4	4	3	4	4	19
9	5	4	5	5	5	24
10	4	4	5	4	4	21

D. Organizational Citizenship Behaviour (Y)

No Responden	Item Pertanyaan					Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	3	5	4	3	19
3	4	5	5	4	5	23
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	5	4	21
8	4	3	3	4	3	17
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA JAWABAN 96 RESPONDEN

A. *Job Embeddedness* (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	5	4	3	22
2	3	4	5	4	4	20
3	3	4	5	4	4	20
4	4	4	4	4	2	18
5	4	4	4	4	2	18
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	4	4	22
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	5	4	22
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	5	4	5	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	4	24
15	5	5	5	5	4	24
16	4	4	5	5	5	23
17	5	5	5	5	4	24
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	5	4	23
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	4	23
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	4	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	5	5	5	25

32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	5	5	24
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	5	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	5	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	4	3	2	19
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	5	5	5	24
64	5	4	4	5	5	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	4	5	5	5	24
68	5	5	5	5	5	25

69	5	5	5	5	4	24
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	4	5	3	21
72	4	5	5	5	5	24
73	5	5	5	4	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	4	5	5	24
76	5	5	4	5	5	24
77	5	5	5	5	3	23
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	5	5	3	23
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	3	23
84	3	5	5	4	4	21
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	5	5	3	5	5	23
89	5	3	5	5	5	23
90	3	4	5	4	4	20
91	5	4	5	5	5	24
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	3	23
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25

B. Emotional Intelligence (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	4	4	21

6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	5	24
8	5	5	5	4	5	24
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24
11	4	4	5	4	4	21
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	5	4	4	21
16	5	4	5	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	4	24
36	5	5	5	4	4	23
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	4	4	4	21
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	5	4	21
42	4	4	5	4	5	22

43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	4	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	4	24
59	5	5	5	5	5	25
60	5	4	5	5	5	24
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	4	4	5	5	23
64	5	5	5	4	4	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	4	5	5	24
67	5	5	5	5	4	24
68	5	5	5	5	5	25
69	5	4	4	5	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	4	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	4	24
76	5	5	4	5	5	24
77	5	4	4	5	4	22
78	5	4	5	5	5	24
79	5	5	4	5	5	24

80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	4	24
84	5	4	5	5	4	23
85	5	5	4	5	5	24
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	5	25
90	5	5	5	5	5	25
91	5	4	4	5	5	23
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	3	4	5	4	4	20

C. Employee Engagement (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	5	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	5	5	5	23
11	4	5	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	5	4	5	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	4	4	21
16	5	5	5	4	5	24

17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	4	5	5	4	23
36	5	4	4	4	5	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	5	22
41	4	4	5	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	5	5	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	4	5	24

54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	4	5	5	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	4	5	5	23
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	5	25
67	5	4	5	5	4	23
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	4	4	5	23
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	4	5	5	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	4	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	4	5	5	5	24
77	5	5	4	5	5	24
78	5	5	5	5	4	24
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	4	5	5	24
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	4	5	4	23
85	5	5	4	5	4	23
86	5	5	5	5	5	25
87	4	4	4	4	4	20
88	5	5	5	5	5	25
89	3	4	5	4	4	20
90	5	5	5	4	5	24

91	5	5	4	5	5	24
92	5	5	5	5	5	25
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25

D. Organizational Citizenship Behaviour (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	4	4	5	5	4	22
2	4	5	3	4	5	21
3	4	5	3	4	5	21
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	4	5	5	24
9	4	4	5	5	5	23
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	4	5	5	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	4	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	4	4	19

28	5	4	4	4	4	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	4	24
31	5	4	5	5	5	24
32	4	3	4	4	4	19
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	4	24
36	5	5	5	5	5	25
37	3	4	3	5	4	19
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	5	21
42	4	4	4	5	4	21
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	4	5	5	24
46	5	5	4	5	5	24
47	5	4	4	5	4	22
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	4	5	5	24
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25

65	5	5	5	4	5	24
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	4	5	5	24
75	5	4	5	5	5	24
76	5	5	4	4	5	23
77	5	4	5	5	4	23
78	5	5	5	4	5	24
79	5	5	5	5	5	25
80	5	5	4	5	5	24
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	4	24
83	5	5	5	5	5	25
84	5	4	4	4	4	21
85	5	5	4	5	5	24
86	5	5	5	4	5	24
87	4	4	4	4	4	20
88	5	4	5	5	5	24
89	5	4	5	5	5	24
90	5	5	5	5	5	25
91	5	5	5	5	4	24
92	3	4	5	4	4	20
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	4	4	4	20
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

A. *Job Embeddedness* (X1)

		Correlations					Job_Embeddedness
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.509	1.000**	.764*	.524	.939**
	Sig. (2-tailed)		.133	.000	.010	.120	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.509	1	.509	.667*	.509	.736*
	Sig. (2-tailed)	.133		.133	.035	.133	.015
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.509	1	.764*	.524	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.133		.010	.120	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.764*	.667*	.764*	1	.218	.814**
	Sig. (2-tailed)	.010	.035	.010		.545	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.524	.509	.524	.218	1	.685*
	Sig. (2-tailed)	.120	.133	.120	.545		.029
	N	10	10	10	10	10	10
Job_Embeddedness	Pearson Correlation	.939**	.736*	.939**	.814**	.685*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.004	.029	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Emotional Intelligence (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Emotional_I ntelligence
X2.1	Pearson Correlation	1	.356	.524	.524	.327	.788**
	Sig. (2-tailed)		.312	.120	.120	.356	.007
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.356	1	.356	.356	.408	.724*
	Sig. (2-tailed)	.312		.312	.312	.242	.018
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.524	.356	1	.048	.327	.650*
	Sig. (2-tailed)	.120	.312		.896	.356	.042
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.524	.356	.048	1	.327	.650*
	Sig. (2-tailed)	.120	.312	.896		.356	.042
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.327	.408	.327	.327	1	.665*
	Sig. (2-tailed)	.356	.242	.356	.356		.036
	N	10	10	10	10	10	10
Emotional_Intellige nce	Pearson Correlation	.788**	.724*	.650*	.650*	.665*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.018	.042	.042	.036	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Employee Engagement (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Employee_Engagement
X3.1	Pearson Correlation	1	.739*	.452	.302	.905**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.015	.189	.397	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.739*	1	.357	.408	.816**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.015		.311	.242	.004	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.452	.357	1	.500	.500	.753*
	Sig. (2-tailed)	.189	.311		.141	.141	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.302	.408	.500	1	.600	.679*
	Sig. (2-tailed)	.397	.242	.141		.067	.031
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.905**	.816**	.500	.600	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.141	.067		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Employee_Engagement	Pearson Correlation	.844**	.796**	.753*	.679*	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.012	.031	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Organizational Citizenship Behaviour (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	OCB
Y.1	Pearson Correlation	1	.640*	.447	.600	.500	.737*
	Sig. (2-tailed)		.046	.195	.067	.141	.015
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.640*	1	.668*	.640*	.928**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.046		.035	.046	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.447	.668*	1	.447	.559	.769**
	Sig. (2-tailed)	.195	.035		.195	.093	.009
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.600	.640*	.447	1	.500	.737*
	Sig. (2-tailed)	.067	.046	.195		.141	.015
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.500	.928**	.559	.500	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.093	.141		.001
	N	10	10	10	10	10	10
OCB	Pearson Correlation	.737*	.963**	.769**	.737*	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.009	.015	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

HASIL UJI RELIABILITAS 10 RESPONDEN

A. *Job Embeddedness (X1)*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.925	6

B. *Emotional Intelligence (X2)*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.841	6

C. *Employee Engagement (X3)*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.914	6

D. *Organizational Citizenship Behaviour (Y)*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.924	6

LAMPIRAN 8

HASIL IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	12	13%
Perempuan	84	88%
Total	96	100%

LAMPIRAN 9

HASIL IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah	Presentase%
<30 tahun	46	48%
31 – 45 tahun	42	44%
41 – 50 tahun	8	8%
Total	96	100%

LAMPIRAN 10

HASIL IDENTIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah	Presentase%
SD	3	3%
SMP	27	28%
SMA	63	66%
D1-S1	3	3%
Total	96	100%

LAMPIRAN 11

HASIL UJI KORELASI

a. Hasil Uji Korelasi Sederhana 96 Responden

Correlations					
		Job_Embeddedness	Emotional_Intelligence	Employee_Engagement	OCB
Job_Embeddedness	Pearson Correlation	1	.687**	.705**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96
Emotional_Intelligence	Pearson Correlation	.687**	1	.828**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96
Employee_Engagement	Pearson Correlation	.705**	.828**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96
OCB	Pearson Correlation	.735**	.735**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Korelasi Berganda 96 responden

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	0,643	0,632	1,24601

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional_Intelligence

LAMPIRAN 12
HASIL UJI REGRESI

a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

1. Pengaruh *job embeddedness* (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.595	1.596		4.133	.000
	Job_Embeddedness	.727	.069	.735	10.518	.000
a. Dependent Variable: OCB						

2. Pengaruh *emotional intelligence* (X₂) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.814	1.672		3.478	.001
	Emotional_Intelligence	.753	.072	.735	10.507	.000

3. Pengaruh *employee engagement* (X3) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.245	1.715		4.226	.000
	Employee_Engagement	.693	.074	.696	9.408	.000

- b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	1.598		1.789	.077
	Job_Embeddedness	.405	.090	.410	4.509	.000
	Emotional_Intelligence	.377	.118	.368	3.201	.002
	Employee_Engagement	.102	.117	.103	.874	.385

LAMPIRAN 13

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	1.24601
a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional_Intelligence				

LAMPIRAN 14

HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	1.598		1.789	.077
	Job_Embeddedness	.405	.090	.410	4.509	.000
	Emotional_Intelligence	.377	.118	.368	3.201	.002
	Employee_Engagement	.102	.117	.103	.874	.385
a. Dependent Variable: OCB						

LAMPIRAN 15

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.792	3	85.931	55.349	.000 ^b
	Residual	142.833	92	1.553		
	Total	400.625	95			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Job_Embeddedness, Emotional_Intelligence

LAMPIRAN 16

DISTRIBUSI NILAI r TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

LAMPIRAN 17

DISTRIBUSI NILAI t TABEL

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

LAMPIRAN 18
DISTRIBUSI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75

PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Susanti
NIM : 21510031
Program Studi : Manajemen
Surel : sisantuy023@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Embeddedness*, *Emotional Intelligence*, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian *Sewing Line* 12 dan 13 Kabupaten Semarang)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik bagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku,
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 18 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan


Susanti

NIM. 21510031



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 234/A.I/5/VII/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Susanti

NIM : 21510031

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian *Sewing Line* 12 dan 13 Kabupaten Semarang)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 89.66 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nurmiyati, S.E., M.M.
NIDN: 0603037301

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A.
NIDN:0617028803

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M.
NIDN: 0622047503

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,



M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 25 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 191/A.I/6/IX/2024 tanggal 24 September 2024 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A.

Jabatan Akademik : Asisten Ahli

Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b

Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M

Jabatan Akademik : Lektor

Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b

Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Susanti

NIM : 21510031

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* (Studi Kasus Pada PT Sam Kyung Jaya Garment Bagian *Sewing Line 12 dan 13 Kabupaten Semarang*)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	1/12/2024	ACC Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	3/2/2024 2/6/2024	s/d Bab I,II, dan III
03	Instrumen penelitian	7/7/2024	Ujian Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	9/7/2024	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	12/7/2024	Tabulasi Data
06	Analisis Data	16/7/2024	Olah data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	18/7/2025	ACC Ujian Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.B.A

NIDN:0617028803

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M.

NIDN: 0622047503

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.

NIDN. 0614068702



KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDAIS
PRODI MANAJEMEN

KPT

Nama Mahasiswa : Susanti
NIM : 21510031
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Pembimbing Pendamping : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Job Embeddedness, Emotional Intelligence, dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behaviour di PT Sam Kyung Jaya Grand

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	26/11/2024	Latihan Bab I (Judul dan)	
2	8/2/25	Revisi latkes bab 2 dan 3	
3	2/05/25	tentang cara kerja/pengaruh	
4	4/05/25	proposal dan abstrak	
5	1/12/2024	Pengajuan judul	
6	3/2/2025	Bab 1	
7	8/2/2025	Revisi Bab 1	
8	4/5/2025	Bab 1, 2, 3	
9	24/5/2025	M. n. kusioner	
10	28/5/2025	Revisi Bab 3	
11	2/6/2025	ACC Proposal	
12	16/7/2025	data data	
13	17/7/2025	bab IV revisi	
14	18/7/2025	bab V	
15	13/7/25	revisi argumen kebabakan bab	
16	18/7/25	Abstrak dan	
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30	Telah Disetujui Dosen Penguji Proposal		

Mengetahui
Ketua Program Studi



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA
NIDN.0617028803