

Pengaruh *Self Awareness* dan *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Sebagai Variabel Mediasi

Norma Rofi Arini¹, Rochiyati Murniningsih^{2*}, Muhdiyanto³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*Email: rochiyati.murni@ummgl.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of self awareness and organizational commitment on employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) as a mediating variable. The sample for this study were Waroeng SS AB Group employees in the Magelang, Muntilan and Temanggung areas. The sampling method used purposive sampling with a total of 94 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. The result of the study indicate that self awareness has no significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, OCB has a positive and significant effect on employee performance, self awareness has a positive significant effect on OCB, organizational commitment has a positive and significant effect on OCB, OCB is able to mediate the effect between self awareness on employee performance, and OCB is able to mediate the effect between organizational commitment on employee performance.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Self Awareness;
Organizational
Commitment;
Kinerja
Karyawan;
Organizational
Citizenship
Behavior (OCB)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self awareness* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Sampel penelitian ini adalah para karyawan Waroeng SS AB Group daerah Magelang, Muntilan dan Temanggung. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 94 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, OCB mampu memediasi pengaruh antara *self awareness* terhadap kinerja karyawan, dan OCB mampu memediasi pengaruh antara *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting didalam sebuah perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya didukung oleh kemampuan sumber daya manusianya yang unggul. Oleh karena itu, sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus selalu dikelola dengan baik agar dapat berkembang dan menjadi sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif antar perusahaan dalam mengikuti perkembangan dan perubahan di dalam dunia bisnis. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai didukung oleh keberhasilan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Putra et al., 2020).

Agar perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang baik, dibutuhkan untuk merekrut karyawan yang ahli dan berpengalaman sesuai dengan bidangnya sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan (Frimayasa & Lawu, 2020). Kinerja setiap karyawan antara satu dengan lainnya dapat saja berbeda, hal itu dikarenakan terdapat faktor-faktor pendorong yang berbeda. Seorang karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya kinerja didalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mempunyai hasil penilaian kerja yang baik dan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Waroeng Spesial Sambal atau “SS” merupakan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dibidang kuliner. Restoran ini berpusat di Yogyakarta dan memiliki cabang diberbagai daerah. Salah satunya adalah Waroeng SS AB Group yang ada di Magelang, Muntilan dan Temanggung merupakan cabang Waroeng SS yang banyak diminati oleh konsumen. Salah satu faktor restoran tersebut diminati oleh konsumen karena kinerja karyawannya yang memberikan pelayanan yang baik dan ramah. Para karyawan mampu melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Kinerja karyawan Waroeng SS AB Group dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawannya. Penilaian kinerja sendiri ialah suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi bagaimana karyawan melakukan tugas atau pekerjaanya dengan cara membandingkan hasil pekerjaanya dengan Standar Operasional Perusahan (SOP) dalam periode tertentu dan digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan. Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja karyawan Waroeng SS AB Group tahun 2022:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Waroeng SS AB Group Tahun 2022

Nilai	Klasifikasi	Keterangan	Jumlah	Presentase
90 - 100	A	Istimewa	11	16,70%
80 - 89	B	Sangat Baik	26	27,65%
70 - 79	C	Baik	34	36,17%
60 - 69	D	Cukup	23	24,46%
≤59	E	Kurang		
Total			94	100%

Sumber Data: Data Penilaian Kinerja Waroeng SS AB Group, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 presentase hasil kinerja karyawan secara umum sudah baik. Namun masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan kinerja dibawah standar. Terlihat bahwa terdapat 23 karyawan dengan presentase 24,46% yang hanya dapat memenuhi kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa Waroeng SS AB Group masih perlu melakukan peningkatan dan perbaikan terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja ini ditujukan untuk karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun dengan jumlah 94 karyawan dari total 132 karyawan. Bentuk penilaian ini dilakukan berdasarkan penilaian objektif atasan, tingkat kehadiran dan jumlah komplain konsumen terhadap karyawan. Dengan demikian, terdapat fenomena menarik terkait bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat ditingkatkan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan Waroeng SS AB Group, seperti faktor *self awareness* (kesadaran diri) dan *organizational commitment* (komitmen organisasi).

Self Awareness adalah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Putra et al., 2022). *Self awareness* penting dimiliki oleh setiap karyawan Waroeng SS dalam menjalankan pekerjaannya. Jika karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki *self awareness* yang tinggi maka kinerja karyawan akan meingkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri & Lukiyana (2023) bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Mujanah (2020) yang menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *organizational commitment* (komitmen organisasi). Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *organizational commitment* yang tinggi diperlukan didalam organisasi, karena dengan adanya komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian Halim (2020) menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti lain, Khusnah (2020) menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sharma & Mahajan (2017) Mendefinisikan OCB sebagai perilaku seorang karyawan di luar ketentuan *job descriptionnya*. Hal tersebut ialah sukarela dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas tanpa menerima imbalan apapun. Perilaku OCB penting diterapkan dalam sebuah organisasi, karena karyawan yang memiliki OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Putra et al., (2020) yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Fitri & Endratno (2021) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng SS AB Group sebanyak 132 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini adalah *sampling purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2021). Dengan demikian dapat diambil sampel sebanyak 94 karyawan Waroeng SS AB Group. Kriteria yang ditetapkan yaitu kriteria pegawai tetap dan pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun, ditentukan berdasarkan bahwa pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun sudah menguasai tanggung jawab, mempunyai hubungan emosional dan komunikasi yang baik antar karyawan lainnya.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner secara langsung pada Waroeng SS AB Group.

Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh kesesuaian pengertian, Oleh karena itu definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Kinerja

Kinerja adalah persepsi responden mengenai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan membantu perusahaan dalam

mewujudkan tujuannya. Pengukuran variabel kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi yang bersumber dari Nurmansyah (2021) antara lain: kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), kerjasama (*cooperation*).

Self Awareness

Self awareness adalah persepsi responden mengenai kesadaran diri dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Setiap karyawan perlu menerapkan kesadaran diri untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Pengukuran variabel *self awareness* pada individu terdiri dari beberapa aspek yang bersumber dari (Salam et al., 2021), yaitu kemampuan dalam mengenali emosi serta pengaruh dari emosi tersebut, kemampuan pengakuan diri yang akurat meliputi pengetahuan akan sumber daya batiniah, kemampuan dan keterbatasan diri, kemampuan mempercayai diri sendiri dalam arti memiliki kepercayaan diri dan kesadaran yang kuat terkait harga diri serta kemampuan dirinya.

Organizational Commitment

Organizational commitment adalah persepsi responden berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menunjukkan kesetiannya terhadap perusahaan dan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mewujudkan kepentingan perusahaan. Pengukuran variabel *organizational commitment* menggunakan indikator yang bersumber dari (Noviardy & Aliya, 2020) antara lain: *affective commitment* (dampak komitmen), *continuence commitment* (komitmen berkesinambungan), *normative commitment* (komitmen normatif).

Organizational Citizenship Behavior

OCB adalah persepsi responden mengenai perilaku inisiatif seseorang untuk menolong orang lain dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini dilakukan secara sukarela untuk mendukung organisasi mewujudkan tujuannya. Pengukuran variabel OCB menggunakan beberapa dimensi yang bersumber dari (Gibson et al., 2017) yaitu *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (kepatuhan), *sportsmanship* (sportif), *courtesy* (sopan santun), *civic virtue* (tanggung jawab).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan serangkaian tahap analisis data sehingga dapat menjawab apa yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Adapun tahap pertama analisis yaitu pengujian instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Tahapan selanjutnya dengan pengujian hipotesis berupa uji analisis regresi linier berganda, uji R^2 , uji F, uji t dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 2 menampilkan deskriptif dari responden penelitian

Tabel 2. Deskripsi Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Presentase
Usia	a. < 21 tahun	5	5,3 %
	b. 21-25 tahun	16	17%
	c. 26-30 tahun	37	39,4%
	d. 31-35 tahun	23	24,5%
	e. 36-40 tahun	11	11,7%
	f. > 40 tahun	2	2,1%
Total		94	100%
Jenis Kelamin	a. Laki-Laki	72	76,6%
	b. Perempuan	22	23,4%
Total		94	100 %
Pendidikan Terakhir	a. SMP	17	18,1%
	b. SMA	76	80,9%
	c. D3	0	0%
	d. S1	1	1,1%
Total		94	100%
Lama Bekerja	a. 0-1 tahun	10	10,6%
	b. 2-5 tahun	40	42,6%
	c. 6-5 tahun	38	40,4%
	d. > 10 tahun	6	6,4%
Total		94	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Kuesioner yang telah disebar didapat sebanyak 94 responden. Distribusi responden yang berkontribusi sebagai berikut: 76,6% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 23,4% perempuan. Dengan usia paling banyak 26-30 tahun sebanyak 39,4% dan paling rendah usia >40 tahun sebanyak 2,1%. Responden paling banyak berpendidikan terakhir SMA sebanyak 80,9%, sebagian responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 18,1% dan berpendidikan terakhir S1 sebanyak 1,1%. Lama bekerja responden paling banyak pada kategori lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 40,6% sedangkan paling rendah kategori lama bekerja >10 tahun sebanyak 6,4%.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 menampilkan hasil uji validitas

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Kuesioner

Indikator	Item	<i>Pearson Correlation (R Hitung)</i>	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,464	0,3061	Valid
	Y.2	0,782	0,3061	Valid
	Y.3	0,525	0,3061	Valid
	Y.4	0,619	0,3061	Valid
	Y.5	0,749	0,3061	Valid
	Y.6	0,674	0,3061	Valid
	Y.7	0,647	0,3061	Valid
Self Awareness	X1.1	0,655	0,3061	Valid
	X1.2	0,722	0,3061	Valid
	X1.3	0,591	0,3061	Valid
	X1.4	0,709	0,3061	Valid
	X1.5	0,798	0,3061	Valid
	X1.6	0,672	0,3061	Valid
Organizational Commitment	X2.1	0,648	0,3061	Valid
	X2.2	0,641	0,3061	Valid
	X2.3	0,749	0,3061	Valid
	X2.4	0,648	0,3061	Valid
	X2.5	0,566	0,3061	Valid
	X2.6	0,671	0,3061	Valid
OCB	Z.1	0,630	0,3061	Valid
	Z.2	0,714	0,3061	Valid
	Z.3	0,714	0,3061	Valid
	Z.4	0,757	0,3061	Valid
	Z.5	0,802	0,3061	Valid
	Z.6	0,818	0,3061	Valid
	Z.7	0,695	0,3061	Valid
	Z.8	0,513	0,3061	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, terkait uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa rumus $df = 94 - 2 = 92$ maka r_{tabel} sebesar 0,1707. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari 0,1707. Jadi dapat disimpulkan bahwa *self awareness*, *organizational commitment*, kinerja karyawan dan OCB dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4 menampilkan hasil uji reliabilitas

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,742	0,70	Reliabel
<i>Self Awareness</i>	0,726	0,70	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	0,709	0,70	Reliabel
OCB	0,838	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel *self awareness*, *organizational commitment*, kinerja karyawan dan OCB yang memiliki nilai > 0.70, sehingga indikator kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5 menampilkan hasil uji analisis linier berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

No	Independen/ Mediasi	Persamaan I Kinerja Karyawan				Persamaan II OCB			
		B	Std. Error	t	Sig.	B	Std. Error	t	Sig.
	(Constant)	5.066	1.011	5.013	0.000	-0.642	1.487	-0.432	0.667
1	<i>Self Awareness</i>	0.098	0.079	1.231	0.222	0.765	0.085	9.008	0.000
2	<i>Organizational Commitment</i>	0.166	0.057	2.932	0.004	0.273	0.078	3.482	0.001
3	OCB	0.540	0.071	7.588	0.000				
	F		144.465		0.000		138.293		0.000
	Adjusted R Square		0.822				0.747		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil model persamaan regresi pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan I : $Y = 0,098 X_1 + 0,166 X_2 + 0,540 Z + e$

Persamaan II : $Z = 0,765 X_1 + 0,273 X_2 + e$

Nilai koefisien regresi *self awareness* bertanda positif sebesar 0,098. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *self awareness* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi *organizational commitment* bertanda positif sebesar 0,166. Hasil ini menunjukkan apabila *organizational commitment* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien regresi OCB bertanda positif sebesar 0,540. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila OCB meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada persamaan model kedua, nilai koefisien regresi *self awareness* bertanda positif sebesar 0,765. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *self awareness* meningkat maka OCB akan meningkat. Nilai koefisien regresi *organizational*

commitment bertanda positif sebesar 0,273. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila *organizational commitment* meningkat maka OCB akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penjelasan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Persamaan model pertama pada tabel 5, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,822. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *self awareness*, *organizational commitment* dan OCB secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 82,2%. Sedangkan sisanya 100% - 82,2% = 17,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *ability*, *motivation* dan *organization support* (Chatab, 2007).

Persamaan model kedua pada tabel 5, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,747. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *self awareness* dan *organizational commitment* secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel OCB sebesar 74,7%. Sedangkan sisanya 100% - 74,7% = 25,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi implementasi OCB diantaranya budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership* (Wirawan, 2014).

Uji F

Penjelasan dari hasil uji f adalah sebagai berikut :

Persamaan model pertama pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 144.465. Model penelitian ini dikatakan fit apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai F_{tabel} didapatkan hasil dari df untuk pembilang ($N1$) = $k-1 = 4-1 = 3$, dimana k adalah jumlah variabel dan df untuk penyebut ($N2$) = $n-k = 94-4 = 90$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} 2.473, maka hasilnya adalah $144.465 > 2.473$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang dibentuk dalam penelitian ini fit untuk diuji.

Persamaan model kedua pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 138.293. Model penelitian ini dikatakan fit apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai F_{tabel} didapatkan hasil dari df untuk pembilang ($N1$) = $k-1 = 3-1 = 2$, dimana k adalah jumlah variabel dan df untuk penyebut ($N2$) = $n-k = 94-3 = 91$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} 2.705, maka hasilnya adalah $138.293 > 2.705$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi yang dibentuk dalam penelitian ini fit untuk diuji.

PEMBAHASAN

Pengaruh *self awareness* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1.231 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} yang diketahui sebesar 1.662 yang berarti $1.231 < 1.662$ dengan signifikansi $> 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa *self awareness* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa kesadaran diri tidak mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan Waroeng SS AB Group.

Terkait dengan teori atribusi, yang menjadi penyebab perilaku seseorang berasal dari faktor internal dan eksternal. *Self awareness* merupakan aplikasi dari atribusi internal. Atribusi internal merupakan inferensi yang dibuat terkait sikap, karakter maupun pribadi seseorang. Sedangkan atribusi eksternal merupakan inferensi yang dibuat seseorang mengenai situasi dan kondisi. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu dari hasil penilaian kinerja pada waroeng SS AB Group di tahun 2022 terdapat 23 karyawan dengan presentase 24,46% yang hanya memenuhi kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh tidak signifikan yang bisa diartikan mempengaruhi tapi tidak berarti. Jadi faktor lain terkait atribusi internal yang diduga mempengaruhi seperti *organizational commitment*, OCB dan *self efficacy*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Mujanah (2020) menunjukkan bahwa variabel *self awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.932 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yang diketahui sebesar 1.662 yang berarti $2.932 > 1.662$ dengan signifikansi $< 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa meningkatnya *organizational commitment* dalam setiap karyawan Waroeng SS AB Group maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan konsep teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku orang dapat disebabkan secara internal dipengaruhi oleh sikap, karakter maupun pribadi seseorang seperti *organizational commitment*. *Organizational commitment* merupakan perasaan senang hati dalam melakukan pekerjaan dan merasa ikut bertanggung jawab atas perusahaan sehingga menimbulkan sikap loyalitas terhadap perusahaan dan pekerjaan itu sendiri. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu perusahaan selalu memberikan reward terhadap karyawan terbaik di perusahaan tersebut. Perusahaan juga mengadakan *outing* satu tahun sekali ditempat yang berbeda – beda dengan tujuan karyawan dapat melepaskan beban kerjanya sejenak. Dengan demikian ketika perusahaan dapat menghargai karyawannya dengan baik, karyawan akan loyal dan setia terhadap

perusahaan tersebut. Hal ini menciptakan *organizational commitment* di Waroeng SS AB Group meningkat. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra et al., (2020) dan Halim (2020) yang menyebutkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada table 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7.588 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yang diketahui sebesar 1.662 yang berarti $7.588 > 1.662$ dengan signifikansi $< 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila OCB karyawan Waroeng SS AB Group meningkat maka kinerja karyawannya juga akan meningkat.

Terkait dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa penjelasan tentang cara berperilaku individu secara berbeda. Pada teori ini mengungkapkan bahwa perilaku karyawan dapat disebabkan secara internal yaitu timbul karena kondisi pribadi seseorang. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu perusahaan memberikan fasilitas dan jaminan untuk karyawannya seperti menyediakan makanan untuk karyawan, BPJS, Jamsostek, beasiswa anak dan beasiswa karyawan. Dengan demikian karyawan merasa puas dan bangga terhadap perusahaan tersebut, hal itu yang menciptakan perilaku inisiatif dari karyawan untuk selalu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2020) serta didukung oleh penelitian Grahandika & Wijayati (2021) menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *self awareness* terhadap OCB

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9.008 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yang diketahui sebesar 1.662 yang berarti $9.008 > 1.662$ dengan signifikansi $< 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Terkait dengan teori atribusi, *self awareness* merupakan aplikasi dari atribusi internal. Atribusi internal merupakan inferensi yang dibuat terkait sikap, karakter maupun pribadi seseorang Perilaku OCB dapat timbul karena adanya kesadaran atau *self awareness* yang dimiliki oleh setiap karyawan Waroeng SS AB Group. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu selalu melakukan *briefing* pagi dan melakukan evaluasi kerja setiap selesai bekerja pada *shift* pertama. Hal tersebut mampu mendorong kesadaran diri karyawan untuk berperilaku OCB, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Putra et al., (2022) menunjukkan hasil bahwa *self awareness* berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh *organizational commitment* terhadap OCB

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.482 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yang diketahui sebesar 1.662 yang berarti $3.482 > 1.662$ dengan signifikansi $< 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang berarti bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Terkait dengan teori atribusi, *organizational commitment* merupakan aplikasi dari atribusi internal. Atribusi internal merupakan inferensi yang dibuat terkait sikap, karakter maupun pribadi seseorang. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu perusahaan selalu memberikan reward terhadap karyawan terbaik di perusahaan tersebut. Perusahaan juga mengadakan *outing* satu tahun sekali ditempat yang berbeda – beda dengan tujuan karyawan dapat melepaskan beban kerjanya sejenak. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan merasa senang dan bangga terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian rasa senang itu menciptakan motivasi untuk bekerja dengan sukarela dan saling membantu teman yang membutuhkan bantuan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai target/hasil yang diinginkan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra et al., (2020) serta didukung penelitian dari Fitri & Endratno (2021) yang menunjukkan hasil bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap OCB.

Pengaruh *self awareness* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi OCB

Berdasarkan hasil uji sobel dengan perhitungan manual dan otomatis, nilai $Z = 5,80$ yang berarti bahwa $5,80 > 1,96$ (nilai z mutlak), sama halnya dengan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa $5,80 > 1,662$ yang berarti bahwa OCB memiliki pengaruh dalam memediasi variabel *self awareness* terhadap kinerja karyawan sehingga H_6 didukung. Hasil ini menjelaskan bahwa OCB dapat memberikan pengaruh pada *self awareness* terhadap kinerja karyawan Waroeng SS AB Group. *Self awareness* pada setiap karyawan dapat memberikan motivasi terhadap diri sendiri untuk selalu bekerja dengan sukarela dalam mencapai hasil yang baik untuk dirinya dan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa penjelasan tentang cara berperilaku individu secara berbeda. Pada teori ini mengungkapkan bahwa perilaku karyawan dapat disebabkan secara internal yaitu timbul karena kondisi pribadi seseorang. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu perusahaan memberikan fasilitas dan jaminan untuk karyawannya seperti menyediakan makanan untuk karyawan, BPJS, Jamsostek, beasiswa anak dan beasiswa karyawan. Hal tersebut mampu mendorong kesadaran diri pada karyawan Waroeng SS AB Group untuk bekerja maksimal dan sukarela dalam melakukan pekerjaan diluar *job descriptionnya* sehingga perusahaan dapat mencapai hasil/target yang sudah ditetapkan. Sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan Putra et al., (2022) yang menyatakan bahwa *self awareness* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

Pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi OCB

Berdasarkan hasil uji sobel dengan perhitungan manual dan otomatis, nilai $Z = 3,16$ yang berarti bahwa $3,16 > 1,96$ (nilai z mutlak), sama halnya dengan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa $3,16 > 1,662$ yang berarti bahwa OCB memiliki pengaruh dalam memediasi variabel *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan sehingga H7 didukung. Hasil ini menjelaskan bahwa OCB dapat memberikan pengaruh pada *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan Waroeng SS AB Group. *Organizational commitment* merupakan sikap kesetiaan karyawan pada perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan Waroeng SS AB Group yang memiliki *organizational commitment* mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat memenuhi target dari perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa penjelasan tentang cara berperilaku individu secara berbeda. Pada teori ini mengungkapkan bahwa perilaku karyawan dapat disebabkan secara internal yaitu timbul karena kondisi pribadi seseorang. Fenomena yang terdapat pada Waroeng SS AB Group yaitu perusahaan memberikan fasilitas dan jaminan untuk karyawannya seperti menyediakan makanan untuk karyawan, BPJS, Jamsostek, beasiswa anak dan beasiswa karyawan. Hal tersebut memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga *organizational commitment* akan tercipta karena karyawan merasa bangga diperusahaan tersebut dan karyawan akan merasa kehilangan banyak hal jika meninggalkan perusahaan tersebut. Perilaku OCB juga timbul dengan adanya *organizational commitment* dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri & Endratno (2021) dan didukung oleh penelitian Putra et al., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui OCB.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self awareness* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi pada Waroeng SS AB Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *organizational citizenship behavior*, *organizational citizenship behavior* dapat memediasi hubungan antara *self awareness* terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* dapat memediasi hubungan antara *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatab, N. (2007). *Diagnostic Management*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu semesta.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 36–47.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Grahandika, G., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1349–1359.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 76–88.
- Hasanah, U., & Mujanah, S. (2020). The Effect of Servant Leadership, Self-Awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 136–146.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
- Nurmansyah, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321.

- Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 15.
- Putri, E. T., Tazkiyah, A. Y., & Amelia, R. (2019). Self-Awareness Training untuk Menghadapi Fenomena Pernikahan Dini. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 1(1), 48.
- Putri, L. M., & Lukiyana, L. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 68–80.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 487–508.
- Sharma, K., & Mahajan, P. (2017). Relationship Between Emotional Intelligence and Organisational Citizenship Behaviour Among Bank Employees. *Pacific Business Review International*, 9(11), 20–29.
- Wirawan. (2014). *Teori Kepemimpinan Ilmu Perilaku*. Bandung: Alfabeta