

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT, LEARNING ORGANIZATION*, DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA di KPPBC TIPE MADYA CUKAI KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh:

Sofia Mei Putri Rahayu
NPM: 2012010296

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2024**

Skripsi oleh :

SOFIA MEI PUTRI RAHYU

NPM : 2012010296

Judul :

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT, LEARNING ORGANIZATION,*
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA di KPPBC TIPE MADYA CUKAI KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 4 Juli 2024

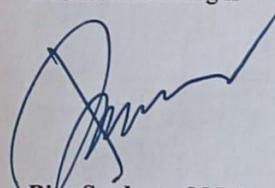
Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.

NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



Rino Sardanto, M.Pd

NIDN. 0713076803

Skripsi oleh:

SOFIA MEI PUTRI RAHAYU

NPM: 2012010296

Judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *LEARNING ORGANIZATION*,
DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA di KPPBC TIPE MADYA CUKAI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

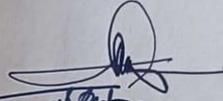
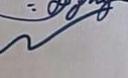
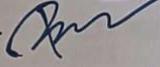
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | | |
|---------------|------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. |  |
| 2. Penguji I | : Hery Purnomo, S.E., M.M. |  |
| 3. Penguji II | : Rino Sardanto, M.Pd. |  |

Mengetahui,

Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M.Si.

NIDN. 071507802

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Sofia Mei Putri Rahayu

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. Lahir : Kediri / 02 Mei 2001

NPM : 2012010296

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 1 Juli 2024

Yang Menyatakan,


Sofia Mei Putri Rahayu
NPM: 2012010296

Motto:

“ Kesuksesan tidak datang dari keajaiban, tetapi dari kerja keras, ketekunan, dan dedikasi yang tak kenal lelah. Melalui setiap tantangan dan rintangan, kita belajar dan tumbuh, hingga akhirnya akan mencapai puncak yang membahagiakan”

Kupersembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tua saya, ayah Alm.Widodo dan ibu Lis Riana

Abstrak

Sofia Mei Putri Rahayu: Pengaruh *employee engagement*, *learning organization*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci: *Employee Engagement*, *Learning Organization*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Produktivitas Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi ketertarikan peneliti pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri sebagai lokasi penelitian didorong oleh beberapa alasan yang kuat. Pertama, KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri merupakan lembaga pemerintah yang berperan strategis dalam pengawasan dan pemungutan cukai, yang memerlukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, *learning organization*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei terhadap 41 pegawai KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, *learning organization* dan *organizational citizenship behavior* masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa secara simultan, *employee engagement*, *learning organization*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja, organisasi harus fokus tidak hanya pada keterlibatan karyawan, tetapi juga pada pembentukan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan perilaku kewargaan organisasi yang positif.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan.

Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen UNP Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian penuh dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Keluarga dan sahabat seperjuangan yang telah senantiasa mendoakan, membantu dan memberikan dukungan.
6. Hendri Surya Prasetya, S.Pd yang telah senantiasa membantu dan memberikan dukungan penuh pada peneliti.
7. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 4 Juni 2024



Sofia Mei Putri Rahayu

2012010296

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	11
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori	11
B. Kajian hasil penelitian terdahulu.....	20
C. Kerangka Berfikir	30
D. Kerangka Konseptual.....	33
E. Hipotesis	34
BAB III	35
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Variabel Penelitian.....	35
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	37
C. Obyek dan Waktu Penelitian.....	38

D. Populasi dan Sampel	38
E. Instrumen Penelitian	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	61
B. Deskripsi Data Variabel.....	68
C. Analisis Data.....	77
D. Uji Hipotesis	84
E. Pembahasan.....	87
BAB V	93
SIMPULAN DAN SARAN	93
A. Simpulan	93
B. Saran	93
Daftar pustaka	96
Lampiran-lampiran	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Operasional Variabel.....	36
3.2 Kisi-kisi instrument.....	40
3.3 Hasil Uji Validitas.....	49
3.4 Hasil Uji Reabilitas.....	52
4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	68
4.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja.....	69
4.5 Deskripsi Variabel <i>Employee Engagement</i>	71
4.6 Deskripsi Variabel <i>Learning Organization</i>	72
4.7 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75
4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	78
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	83
4.12 Hasil Uji T Parsial.....	84
4.13 Hasil Uji F.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	33
4.1 Struktur Organisasi KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.....	64
4.2 Grafik P-P Plot.....	78
4.3 Heteroskedastisitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian.....	99
2 Tabulasi <i>Employee Engagement</i>	104
3 Tabulasi <i>Learning Organization</i>	105
4 Tabulasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	106
5 Tabulasi Data Produktivitas Kerja	107
6 Output Uji Validitas dan Reabilitas.....	108
7 Uji Normalitas	114
8 Uji Multikolinearitas	115
9 Output Uji Heteroskedastisitas	115
10 Output Uji Linier Berganda.....	116
11 Output Uji Determinasi	116
12 Output Uji t.....	116
13 Output Uji F.....	117
14 Surat Ijin Penelitian	118
15 Surat Balasan Ijin Penelitian	119
16 Berita Acara Kemajuan Bimbingan	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Republik Indonesia berusaha mewujudkan *good governance* melalui reformasi mendasar dan perubahan pada sistem penyelenggaraan pemerintahan melalui reformasi birokrasi. Perubahan mendasar terjadi pada aspek kelembagaan (organisasi), manajemen, dan sumber daya manusia (Riyanto & Prasetyo, 2021). *Good governance* pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggung jawabkan secara bersama.

Prinsip-prinsip *good governance* yang terdiri dari 5 (lima) unsur berdasarkan maklumat Komite Nasional Kebijakan Governance 2006 terdiri atas: Transparansi merupakan penyediaan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh para pemangku kepentingan. Akuntabilitas merupakan prinsip dalam pelayanan publik yang meliputi kepastian dan ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat dan memperhatikan apakah pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan SOP pelayanan yang berlaku.

Responsibilitas merupakan prinsip di mana pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik dan pemerintahan dapat dikelola dengan baik dan benar. independen merupakan prinsip penting dalam penerapan *good governance* di Indonesia.

Independensi atau kemandirian adalah suatu keadaan di mana lembaga pemerintah dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pemerintahan yang sehat.

Fairness dapat didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. Sebagai salah satu aspek mendasar dalam perubahan untuk mencapai *good governance*, maka aspek sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini dikarenakan aspek sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam memastikan aspek lainnya dapat berfungsi dengan baik sesuai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang dapat meningkatkan *good governance*, di antaranya adalah memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang baik dapat menjadi indikator penting dari kinerja yang efisien dan efektif dalam suatu organisasi atau negara. Bila sebuah organisasi ingin maju, organisasi tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja pegawai yang tinggi mencerminkan keadaan di mana pegawai mampu bekerja dengan baik, bekerja dengan integritas, dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai tugas dan wewenangnya untuk mencapai tujuan strategis perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Meningkatkan produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Pegawai yang sangat produktif tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja perusahaan, namun juga berkontribusi

terhadap inovasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan jangka panjang (Dadang et al., 2024)

Beberapa penelitian tentang produktivitas kerja pegawai menunjukkan produktivitas dipengaruhi oleh variabel *Employee engagement*. Menurut (Dinillah & Sabil, 2022) *employee engagement* dapat dibuktikan dengan hasil kerja pegawai, semangat kerja pegawai hingga mampu bekerja melebihi *job requirement* dan tanggung jawab, serta mampu memberikan kondisi positif pada perusahaan atau organisasi. *Employee engagement* mencakup aspek fisik, emosional, dan kognitif dari keterlibatan pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2020) menyoroti pentingnya *employee engagement* dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Selain itu pegawai yang merasa terlibat secara tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari pengetahuan baru, mengembangkan keterampilan, dan berkontribusi pada pembelajaran organisasi (*learning organization*). Namun, ada juga penelitian oleh (Ismara et al., 2023) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, iklim organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan produktivitas pegawai pada UMKM Tahu Kres KWB. Selain itu penelitian dari (Kapriawan et al., 2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Selain *employee engagement*, pembelajaran (*learning organization*) salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. *Learning Organization*

atau organisasi pembelajaran adalah sebuah organisasi di mana setiap individu yang terlibat di dalamnya bisa terus-menerus memperluas kemampuan mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan. Selain itu, *learning organization* cenderung menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa lebih terlibat, termotivasi, dan berkontribusi secara positif melalui perilaku yang melebihi tugas-tugas mereka yang sebenarnya. Penelitian oleh (Tan & Olaore, 2022) menegaskan bahwa terdapat hubungan positif antara pembelajaran organisasi dan efektivitas, operasional, produktivitas karyawan, dan kinerja manajemen yang menunjukkan bahwa dampak pembelajaran organisasi bersifat mencakup karena mempengaruhi dan memengaruhi efektivitas dan efisiensi seluruh staf di setiap tingkat dalam organisasi. Penelitian oleh (Aliazas & Chua, 2021) membuktikan bahwa organisasi pembelajaran sangat penting karena berdampak langsung pada menarik dan mempertahankan karyawan. Hubungan kerja positif yang terjadi di tempat kerja mewakili lingkungan yang positif sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan (Muttaqien & Hayati, 2022) menunjukkan hasil *learning organization* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan.

Selain *employee engagement* dan *learning organization* untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi juga harus memiliki pegawai yang memiliki kesediaan dalam berkontribusi di pekerjaan yang bersifat sukarela di luar *jobdesk* dan tidak diatur dalam organisasi. Perilaku sukarela dan proaktif di tempat kerja, berbagi pengetahuan, atau berpartisipasi dalam kegiatan organisasi biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Tetapi di lain

kesempatan Organisasi sebagaimana dikutip Foote & Tang mengartikan OCB sebagai: *individual behaviour that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*. Hal ini berarti bahwa OCB adalah perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Naway, 2018). Selain itu, OCB juga telah terbukti berkontribusi pada produktivitas kerja. Penelitian oleh (Lestari & Ichsan, 2021) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) (X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 85,3%, artinya bahwa peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Karyawan yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 85,3% terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta. Penelitian oleh (Rambembuoch et al., 2023) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keterlibatan karyawan dan kepuasan kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* memoderasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja tapi tidak memoderasi pengaruh kepuasan kinerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian oleh (Rizqi et al., 2023) menunjukkan bahwa OCB dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan.

Bagi Kantor Pelayanan Pajak Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Kediri sangat penting untuk memastikan bahwa tugas pegawai dilaksanakan dengan baik, Hal ini hanya dapat dicapai oleh pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebagaimana diketahui, sikap pegawai terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan kehati-hatian dan pengawasan, namun tetap perlu memperhatikan unsur-unsur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara memuaskan. membutuhkan tingkat produktivitas kerja yang optimal dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*), kemampuan organisasi untuk menjadi pembelajar (*learning organization*), dan perilaku sukarela pegawai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hasil observasi lapangan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri terdapatnya kebijakan terhadap perpindahan pegawai dari seksi 1 ke seksi yang lain hal ini pula berkaitan dengan budaya organisasi yang berbeda dari tempat sebelum di pindah dan sesudah di pindah. Pegawai dituntut untuk bisa dalam seksi mana saja yang jelas bahwa tugas dari seksi 1 ke seksi lainnya sangat berbeda. Selain itu, terdapat sikap pegawai mau membantu menggantikan tugas pegawai yang cuti padahal dilihat dari segi gaji sama saja. Tidak hanya itu

pegawai di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri selalu diikutkan program *e-learning* yang diwajibkan bagi seluruh pegawai untuk ikut bahkan program tersebut sangat berbeda dengan pekerjaan pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement, Learning Organization* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Produktivitas Kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri, dapat ditemukan masalah-masalah yang terjadi. Adapun masalah yang berhasil di kumpulkan adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan pergantian pegawai dari seksi 1 ke seksi lain hal ini berkaitan dengan budaya organisasi yang berbeda dari sebelum dipindah dan sesudah dipindah.
2. Pegawai dituntut untuk bisa dalam seksi mana saja yang jelas bahwa tugas dari seksi 1 ke seksi lainnya berbeda.
3. Latar belakang adanya karyawan yang selalu mau menggantikan tugas karyawan lain saat cuti.
4. Diwajibkan untuk seluruh pegawai mengikuti program *e-learning* bahkan program tersebut berbeda dengan pekerjaan mereka.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya berfokus pada produktivitas pegawai, peneliti menentukan tiga variabel untuk mengetahui produktivitas pegawai. Tiga

variabel tersebut adalah *employee engagement*, *learning organization*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri?
2. Apakah *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri?
4. Apakah *employee engagement*, *learning organization*, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui secara parsial pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.
2. Mengetahui secara parsial pengaruh signifikan *learning organization* terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.
3. Mengetahui secara parsial pengaruh signifikan *organization citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

4. Mengetahui secara parsial pengaruh signifikan *employee engagement*, *learning organization*, *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja di KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan konfirmasi terhadap ilmu pengetahuan sekaligus mengembangkan teori SDM yang berkaitan dengan *employee engagement*, *learning organization* dan *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan karena terdapat informasi dalam memecahkan masalah dan menentukan kebijakan dengan pertimbangan dari faktor-faktor yang berkaitan dengan *employee engagement*, *learning organization* dan *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga produktivitas kerja dalam pekerjaan dapat di tingkatkan.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk tambahan informasi dan referensi bagi mahasiswa di Universitas Nusantara PGRI

Kediri khususnya pada bidang manajemen yang berhubungan dengan SDM tentang *employee engagement*, *learning organization* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan sarana sebagai penambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman dari pemahaman selama belajar di bangku perkuliahan terutama di bidang manajemen SDM tentang pentingnya pengaruh *employee engagement*, *learning organization* dan *organizational citizenship behavior* terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliazas, V. M., & Chua, E. (2021). Work Culture and Learning Organization Practices in Promoting Work Productivity among Public Elementary School Teachers. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2(3), 39–60. <https://doi.org/10.53378/348735>
- Dadang, A. M., Munir, S., Rinaldi, F., Sukana, I. T., & Supriatna, M. D. (2024). Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. *Edunomika*, 08(02), 1–9.
- Darto, M. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik : sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 65. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.270>
- Duran, M. C. D. L. calle :, & Sanchez, R. J. L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of covid-19: A proposal of the 5cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Fatimah. (2015). Pengaruh Faktor karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 405.
- Federman. (2016). *Employee Engagement*. Morning Books Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Harnisah, Y., Malik, I., & Nasrulhaq. (2016). Learning Organization Pada Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Manajemen Pemerintahan Dan RI Makassar. *Journal Unismuh*, 4.
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4), 235–247.
- Ismara, R. R. P., Farida, E., & Primanto, A. B. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Iklim Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UMKM Tahu Kres

- KWB). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 12(1).
- Kapriawan, I. P. H., Murdani, N. K., & Indiani, N. L. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BPR Bank Buleleng 45 Kantor Kas Seririt di Bali. *Faedah : Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(4), 220–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/faedah.v1i4.377>
- Lestari, D., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Rifan Financindo berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1–26.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Muttaqien, Z., & Hayati, J. (2022). Pengaruh Learning Organization Terhadap Perilaku Kerja Karyawan di Unit Telkom Corporate University PT. Telkom Indonesia TBK Zaenal. *JURNAL FLYWHEEL*, 13(2), 63–70.
- Naway, F. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. In A. Rahmat (Ed.), *Zahir Publishing*. ZAHIR PUBLISHING.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurharyani, L., & Sulistio, E. B. (2018). the Effect of Leadership, Motivation, Application of Learning Organization on Performance of Employees in the Regional Secretariat of Central Lampung. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 9(1), 9–16. <https://doi.org/10.23960/administratio.v9i1.60>
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 537–548. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45935>
- Ratnasari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(2).
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–15.
- Rizqi, A., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Analisis Organizational Citizenship Behavior , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan. *Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri*, 2, 143–150.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Bandung : Refika Aditama*. Refika Aditama.
- Subawa, I. M. B. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4772–4799.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/31437/20100>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, & Syahbudi, M. (2022). Peran Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(5), 707–716.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.84>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana.
<https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false> Diakses 1 juni 2024
- Tan, F. Z., & Olaore, G. O. (2022). Effect of organizational learning and effectiveness on the operations, employees productivity and management performance. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 19(2), 110–127.
<https://doi.org/10.1108/xjm-09-2020-0122>
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) : dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra wacana media.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Kerja Optimal* (R. Hidayat (ed.); Pertama). KENCANA.
- Wirawan, M. H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2), 219–232.
<https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.10998>