

**PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT  
DAN EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA  
PT. PETROKIMIA GRESIK**

**SKRIPSI**



**PRO PATRIA**

Disusun Oleh:

**BEN MANGGAR IMAWAN**

**01212158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA  
2016**

**PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT  
DAN EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA  
PT. PETROKIMIA GRESIK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:

**BEN MANGGAR IMAWAN**

**01212158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS  
UNIVERSITAS NAROTAMASURABAYA  
2016**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BEN MANGGAR IMAWAN  
NIM : 01212158  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : EKONOMI MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:  
**PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT DAN  
EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA  
PT. PETROKIMIA GRESIK**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 11 Mei 2016

Pembuat Pernyataan,

Materei  
Rp.6000,-

.....  
01212158

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT DAN  
EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA  
PT. PETROKIMIA GRESIK

DIAJUKAN OLEH:

BEN MANGGAR IMAWAN

01212158

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

( I GEDE ARIMBAWA, SE.,MM )

TANGGAL.....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

( I GEDE ARIMBAWA,SE.,MM )

TANGGAL.....

## Halaman Pengesahan Skripsi

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN  
PADA HARI SABTU , TANGGAL 6 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM REWARD, WORK  
ENVIRONMENT DAN EMPOWERMENT  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE  
ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU  
BARA PT. PETROKIMIA GRESIK

Disusun Oleh : Ben Manggar Imawan  
NIM : 01212158  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Prodi : EKONOMI MANAJEMEN  
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. DRS. EC. R. AGUS BAKTIONO, MM .....
2. I GEDE ARIMBAWA,SE.,MM .....
3. SENGGURUH NILOWARDONO, SE., MSI. ....



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ben Manggar Imawan  
NIM : 01212158  
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT DAN  
EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS  
BATU BARA PT. PETROKIMIA GRESIK**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya  
Pada tanggal : 24 JULI 2016  
Yang menyatakan

Meteri Rp.6000

( ..... )  
NIM

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : *PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT DAN EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA PT. PETROKIMIA GRESIK*

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak I Gede Arimbawa SE,MM. selaku dosen pembimbing dan Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak DRS. EC. R. AGUS BAKTIONO, MM yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu penyusunan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu dosen, staf, karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Istri saya tercinta Anne Padina Floraetha Sos,. Yang banyak memberikan bantuan berupa dukungan moral, tenaga serta pikirannya.
6. Almarhum adek saya tercinta Dinggo Pufa Kharisma yang senantiasa berada dalam setiap doa dan usaha.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, serta Penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Surabaya,24 JULI 2016

Penulis

## ABSTRAK

### *PENGARUH SISTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT DAN EMPOWERMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA UNIT UTILITAS BATU BARA PT. PETROKIMIA GRESIK*

Oleh:

Ben Manggar Imawan

Dosen Pembimbing:

I Gede Arimbawa SE,.MM.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan eksplorasi terhadap kinerja karyawan Unit Utilitas Batu Bara PT.Petrokimia Gresik yang akhir – akhir ini muncul isu mengenai kinerja karyawan yang terkesan menurun, untuk di perlukan adanya pengujian untuk membuktikan apakah benar kinerja karyawan tersebut menurun. Eksplorasi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik analisisnya menggunakan *Path Analysis*. Dengan melakukan menyebarkan sejumlah kusioner kepada 40 karyawan yang bekerja di Unit Utilitas Batu Bara, untuk mengetahui hasil analisis yang di perlukan sejumlah uji seperti *Uji Validitas* menyatakan Valid, karena nilai korelasinya dari tiap item pertanyaan lebih besar dari nilai kritisnya dan untuk *Uji Reliabilitasnya* mencapai angka *cronbach alpha* 0,892 dan berada diatas 0,60, maka dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya. Dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan, terlihat kontribusi variabel *Sistem Reward, Work Environment* dan *Empowerment* berpengaruh terhadap variabel *Employee Engangement* dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai faktor ukur kinerja karyawan

Kata kunci: *Path Analysis, Kinerja Karyawan, Kuantitatif, Pengaruh , Valid , Reliabel*



## ABSTRACT

*EFFECT OF SYSTEM REWARD, WORK ENVIRONMENT AND  
EMPOWERMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
THROUGH TO EMPLOYEE ENGAGEMENT IN UNIT UTILITAS BATU  
BARA PT. PETROKIMIA GRESIK*

By:

Ben Manggar Imawan

Advisor Lecturer:

I Gede Arimbawa SE,.MM.

This study aims to explore the performance of employees Unit Utilitas Batu Bara PT. Petrokimia Gresik with lately had emerging issued regarding employee performance that have weakness to see, therefore need test to prove whether the employee's performance decreases. Exploration on employee performance is done by using quantitative research methods, with analysis techniques using *Path Analysis*, by doing deploy several of questionnaires to 40 employees who working in Unit Utilitas Batubara, to have know the results of the analysis required some test such as Validity Test and states Valid, because the correlation of each item in question is greater than the critical value and to Reliability Test reach *Cronbach alpha* number 0,892 and above 0,60 then declared reliable and trust worthy. With the results of calculations have been done, seen contribution variables of *Sistem Reward, Work Environment* and *Empowement* influecned the *Employee Engagement* and *Organizational Citizenship Behavior* as a factor in measuring the performance of employees

Keyword: *Path Analysis, Employee Performance, Quantitative, Influence, Valid, Reliable*

## DAFTAR ISI

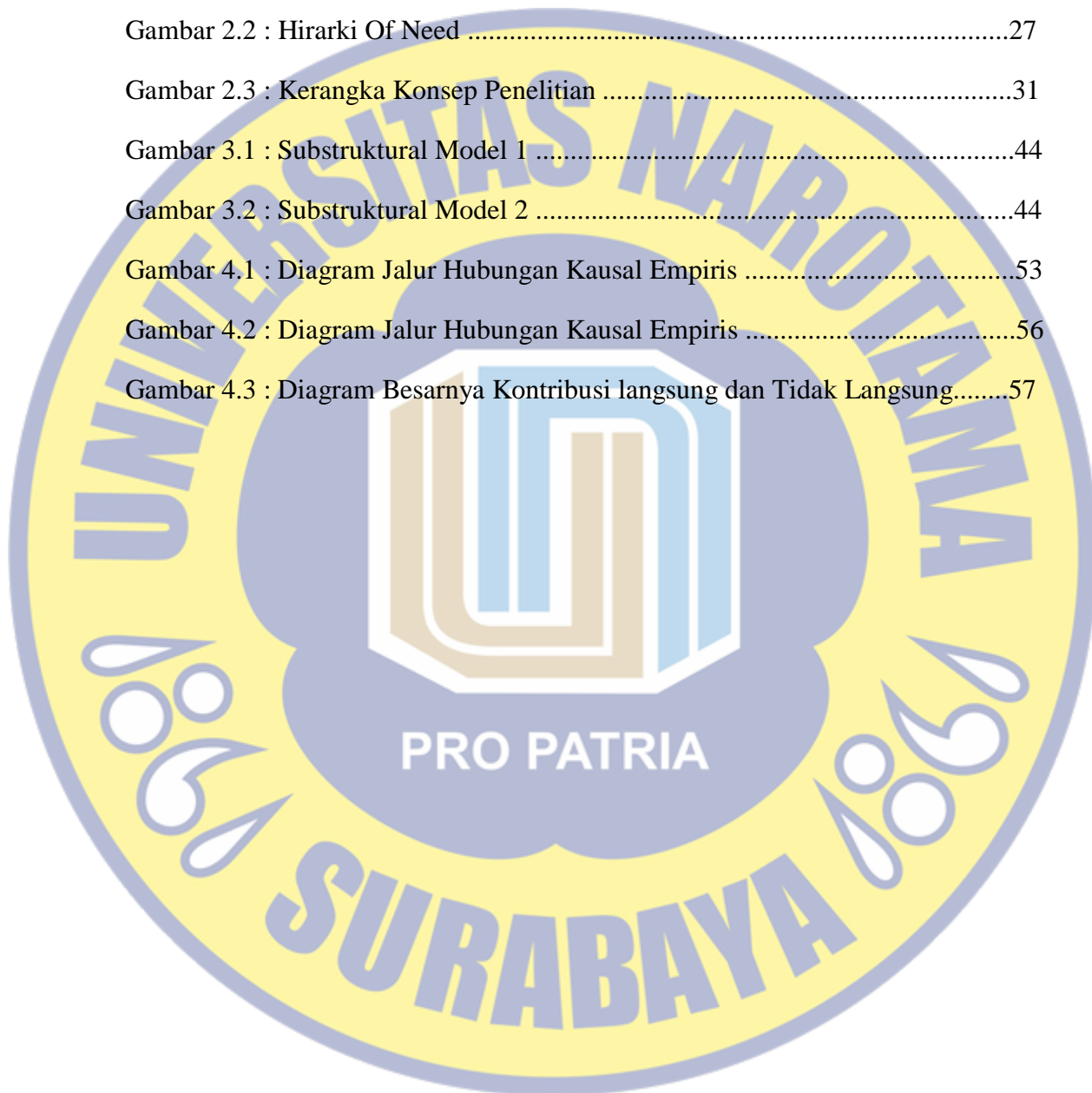
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
HALAMAN ABSTRAK.....	vi
HALAMAN ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kerangka Teori.....	19
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	31
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel.....	32
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data .....	33
3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....	33
3.5 Teknik Analisa Data .....	39
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	
4.1 Deskripsi Operasional.....	47
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.3 Analisa data dan Pengujian Hipotesis .....	52
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	66
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Absensi Karyawan Tahun 2015 .....	4
Tabel 2.1 : Matriks Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 : Desain Instrument Penelitian .....	37
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden .....	48
Tabel 4.2 : Usia Responden .....	49
Tabel 4.3 : Pendidikan Terakhir Responden .....	49
Tabel 4.4 : Uji Validitas .....	50
Tabel 4.5 : Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 4.6 : Regresi Linier Setelah Transformasi Sistem Reward, Work Environment,Empowerment.....	52
Tabel 4.7 : Model Summary Struktur 1 .....	54
Tabel 4.8 : Regresi Linier Setelah Transformasi Sistem Reward, Work Environment,Empowerment, Dan Employee Engangement.....	54
Tabel 4.9 : Model Summary Struktur 2 .....	56
Tabel 4.10: Rangkuman Dekomposisi Parsial dan Simultan .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Hirarki Of Engangement .....	27
Gambar 2.2 : Hirarki Of Need .....	27
Gambar 2.3 : Kerangka Konsep Penelitian .....	31
Gambar 3.1 : Substruktural Model 1 .....	44
Gambar 3.2 : Substruktural Model 2 .....	44
Gambar 4.1 : Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris .....	53
Gambar 4.2 : Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris .....	56
Gambar 4.3 : Diagram Besarnya Kontribusi langsung dan Tidak Langsung.....	57





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner.....	67
Lampiran 2 : Profil Responden.....	70
Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	71
Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden.....	72
Lampiran 5 : Hasil Output Path Analysis.....	78



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk menjawab pengaruh parsial ( langsung / tidak langsung ) dan simultan *Sistem Reward*, *Work Environment* dan *Empowerment* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Unit Utilitas Batu Bara PT. Petrokimia Gresik tahun 2016. Pembahasan hasil penelitian menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa :

1. Variabel *Sistem Reward* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Sistem Reward* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 0,2 %.
2. Variabel *Work Environment* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 1,9 %.
3. Variabel *Empowerment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Empowerment* terhadap *Employee Engagement* adalah sebesar 33,1 %.
4. Variabel *Sistem Reward* secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Sistem Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1,5 %.
5. Variabel *Work Environment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 5,4 %.
6. Variabel *Empowerment* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Unit Utilitas Batu Bara yang dijadikan sampel penelitian. Kontribusi langsung *Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 6,4 %.

7. Kontribusi tidak langsung *Sistem Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement* adalah sebesar 14,4 %.
8. Kontribusi tidak langsung *Work Environment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement* adalah sebesar 28,4 %.
9. Kontribusi tidak langsung *Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Employee Engagement* adalah sebesar 46,5 %.
10. Kontribusi *Sistem Reward*, *Work Environment* dan *Empowerment* secara simultan yang langsung mempengaruhi *Employee Engagement* sebesar 50 %, sisanya sebesar 50 % dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
11. Kontribusi *Sistem Reward*, *Work Environment* dan *Empowerment* secara simultan yang langsung mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 68,6 %, sisanya sebesar 31,4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih menjaga dan menstabilkan rasio *Empowerment* di posisi ideal agar terciptanya kestabilan dalam melakukan pekerjaan di dalam Unit Utilitas Batu Bara sehingga *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* bisa meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen yang lain di luar variabel *Sistem Reward*, *Work Environment* dan *Empowerment* agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat menggambarkan apa saja yang bisa mempengaruhi *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- A. M. W. Pranarka dan Vidhandika Moeljarto, “Pemberdayaan (Empowerment)”, dalam Onny S. Prijono dan A.M.W Pranarka (eds), 1996. Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi, CSIS, Jakarta, hal.44-46
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bathla Shalu. Periodontics Revisited. India: Jaypee Brother Medical Publishers. 2011
- Byars & Rue, 2000, *Human Resources Management*, Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dicke, C., Holwerda, J., & Kontakos, A. (2007). *Employee engagement: What do we really know? What do we need to know to take action?.* Paris: Marriot Paris Champs-Elyses
- DR. Riduwan, M.B.A. 2010, Cara Menggunakan Path Analysis, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I 2005. Multivariate dengan program SPSS Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis.* Journal Of Applied Psychology , 87 (2), 268-279.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Joreskog, K.G. & Dag Sorbom. (1993). LISREL 8 : *Structural Equation Modeling with the Simlis Comand Language.* Chicago : Scientific Software International. Inc
- Maruyama, Geoffey M. (1998). *Basic of Structural Equation Modeling.* USA : Sage Publications. Inc.



Markos, S., & Sridevi, M.S. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Bussiness and Management*. 5(12), 89-96.

Mulyadi, John S, 2001. *Sistem Perencanaan Pengendalian Management*. Penerbit Salemba 4, edisi 2.

Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. ( Online ). Tersedia ( 4 November 2008 )

Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

Prof. DR. Ratlan Pardede Analisis jalur, Jakarta : Rineka Cipta

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrech University.

Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta

Kurnianingsih, R, dan Indriantoro, Nur, 2001, Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap keefektifan TQM (Study Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* hal 28.

