

## Pengaruh *Self Awareness* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi

Lia Meidiana Putri\*

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
Jl. Sunter Permai Raya, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta, Indonesia  
[putrilia618@gmail.com](mailto:putrilia618@gmail.com)

Lukiyana

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta  
Jl. Sunter Permai Raya, Kota Jakarta Utara, DKI Jakarta, Indonesia  
[lukiyana50@gmail.com](mailto:lukiyana50@gmail.com)

(\* ) Penulis Korespondensi

Diterima: 03-11-2021 | Disetujui: 10-05-2022 | Dipublikasi: 28-01-2023



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

### ABSTRAK

Di Era perkembangan ilmu pengetahuan dan ekonomi, kebutuhan akan administrasi transportasi individu pun terus berkembang. Seluruh aspek perusahaan termasuk SDM dituntut untuk bekerja lebih giat dalam mengembangkan prestasi. Riset ini memiliki tujuan agar dapat diketahui pengaruh *self awareness* OCB atau *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan pada efektivitas organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari ( $X_1$ ) *self awareness*, ( $X_2$ ) *organizational citizenship behavior*, variabel independen yaitu (Y) kinerja karyawan, dengan variabel moderator yaitu (Z) efektivitas organisasi. Tujuan riset ini guna mengetahui pengaruh *self awareness* dan OCB terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi efektivitas organisasi pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Populasi pada riset ini yaitu pegawai PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Jakarta Selatan sebanyak 100 orang responden sebagai sampel dalam penelitian. Data primer ialah jenis data yang memakai kuesioner oleh seratus orang responden yang diisi secara langsung, data yang diperoleh diolah memakai *Partial Least Square* (PLS). Data penelitian menunjukkan bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, OCB juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efektivitas organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh moderasi efektivitas organisasi tidak berpengaruh justru memperlemah pengaruh dari *self awareness* dan OCB terhadap kinerja karyawan.

### Kata Kunci:

*Self Awareness; Organizational Citizenship Behavior; Efektivitas Organisasi; Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*In the era of scientific and economic development, the need for individual transportation administration continues to grow. All aspects of the company including HR are required to work harder in developing achievements. This research aims to know the effect of self awareness OCB or organizational citizenship behavior, employee performance on organizational effectiveness. The independent variables in this study consisted of (X<sub>1</sub>) self awareness, (X<sub>2</sub>) organizational citizenship behavior, the independent variable namely (Y) employee performance, with the moderator variable namely (Z) organizational effectiveness. The purpose of this research is to determine the effect of self awareness and OCB on employee performance moderated by organizational effectiveness at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. The population in this research are employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk in South Jakarta as many as 100 respondents as samples in the study. Primary data is the type of data that uses a questionnaire by one hundred respondents who are filled in directly, the data obtained is processed using Partial Least Square (PLS). The research data shows that self awareness has a positive and significant effect on employee performance, OCB also has a positive and significant effect on employee performance, organizational effectiveness has a positive and significant influence on employee performance, the moderating influence of organizational effectiveness has no effect on it but weakens the effect of self awareness and OCB on employee performance.*

**Keywords:**

*Self Awareness; Organizational Citizenship Behavior; Organizational Effectiveness; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Perubahan menuju Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) difokuskan pada tahun 2015 dimana pada era ini globalisasi dibatasi sehingga munculnya persaingan dalam dunia bisnis dan persaingan sumber daya yang dipunya. Perusahaan juga membentuk kriteria khusus dalam SDM yang diperlukan pada organisasi tersebut. Pada saat proses pencarian SDM atau recruitment antara satu organisasi dengan yang lainnya sangat mengandalkan khas pada analisis kebutuhan SDM diperlukan. (Irlane Maia De ollveira, 2017).

Perusahaan merupakan suatu badan usaha untuk mencapai tujuan dengan sukses dan mahir. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk mengikuti karyawannya selanjutnya, tingkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi memiliki kinerja yang berbeda alternatif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus bisa mendapatkan apa yang mereka butuhkan karyawannya (Pramularso, 2018).

Dalam aktivitas penilaian kinerja karyawan kerap kali dianggap sebagai kegiatan yang sangat kurang menyenangkan. Penilaian ini juga tentunya beresiko pada citra karyawan jika penilaian tersebut tidak valid maka hilangnya kepercayaan dan keyakinan terhadap atasan atau manajer yang tentunya berdampak pada penurunan produktivitas dalam bekerja. Akan tetapi penilaian kinerja karyawan juga penting karena ada saatnya setiap karyawan mengalami penurunan kinerja, apabila hal tersebut dibiarkan secara berkelanjutan maka akan berakibat buruk terhadap eksistensi perusahaan. Pada PT.indofood CBP Sukses Makmur Tbk rerata hasil penilaian kinerja karyawannya dapat diketahui dari tabel I di berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**

Aspek Penilaian	2018			2019			2020		
	Nilai	Berat %	Jumlah	Nilai	Berat %	Jumlah	Nilai	Berat %	Jumlah
Kedisiplinan	96	10	9.6	93	10	9.3	90	10	9
Tanggung Jawab	90	10	9	95	10	9.5	91	10	9.1
Inisiatif Kerja	90	10	9	90	10	9	90	10	9
Kualitas Kerja	92	10	9.2	90	10	9	90	10	9
Kuantitas Kerja	95	10	9.5	88	10	8.8	94	10	9.4
Pemahaman terhadap Tugas	95	10	9.5	90	10	9	88	10	8.8
Kehadiran	97	10	9.7	90	10	9	86	10	8.6
Pendapatan Bonus	95	10	9.5	89	10	8.9	90	10	9
Kemampuan Analisis Masalah	90	10	9	95	10	9.5	90	10	9
Komunikasi dan Kerjasama	95	10	9.5	95	10	9.5	87	10	8.7
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>93.5</b>		<b>100</b>	<b>91.5</b>		<b>100</b>	<b>89.6</b>

Sumber : *Bagian Sumber Daya Manusia* PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, 2020

Berdasarkan data tabel 1, ditunjukkan hasil kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir dan terlihat di tahun 2018,2019,2020 mengalami penurunan dimana banyak kinerja karyawan dalam aspek penilaian yaitu kemampuan analisa masalah, kerjasama dan komunikasi. Bahkan ada penurunan dalam kategori buruk yang berarti perusahaan berhasil mengelola karyawannya. Pada Tahun 2020 terjadi penurunan pada kriteria penilaian. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif dengan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 dengan aspek penilaian kuantitas kerja yaitu 94.

Pada hasil penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai dasar evaluasi dalam suatu perusahaan adalah bahwa sesempurna apapun suatu organisasi atau pekerja, apabila pekerja tidak dapat melakukan kewajibannya dengan baik. Oleh karena itu organisasi tidak akan mencapai hasil yang semestinya bisa dicapai. Kinerja ialah satu diantara potensi yang wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan/pegawai dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Pada kondisi ini, kinerja karyawan sangat penting menentukan performa perusahaan. Karyawan sebagai ujung tombak yang dapat mendukung kegiatan kinerja dalam suatu organisasi. oleh karena itu, kualitas karyawan memainkan peran penting saat melakukan tugas serta tanggung jawab.

Penyebab pada permasalahan tersebut disebabkan oleh *self awareness* dan *organizational citizenship behavior*. Karyawan untuk sebagian besar tidak memperoleh capaian dan ketidakpuasan sebab beberapa faktor dari organisasi dengan berbagai segala kendala. Kejadian ini digambarkan dengan berkurangnya kinerja karyawan. Karena itu pencapaian organisasi bergantung pada bagaimana organisasi mengawasi asset, kinerja karyawan kemahiran, tak kenal lelah dan dapat dipercaya adalah penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi.

## **METODE RISET**

### **Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Jenis pengujian yang dipakai ialah data kuantitatif yang mempunyai tujuan untuk menguji data melalui pengujian aplikasi secara teori atau persetujuan hipotesis dan menjelaskan karakteristik variabel yang dilakukan penelitian. Peneliti dalam eksplorasi ini seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dengan 100 karyawan. Sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyampaikan survey kepada pegawai PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Untuk menguji teori dan menghasilkan model yang masuk akal (*fit*), penelitian ini memakai *Partial Least Square* (PLS).

### **Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian adalah deskripsi dari petunjuk-petunjuk yang membentuk setiap komponen yang digunakan dalam penelitian. Makna fungsional dari pemeriksaan ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan ialah output atau hasil pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh seseorang atau banyak orang dalam suatu organisasi berdasarkan kedudukan serta kewajiban individu untuk mencapai tujuan yang berwenang sebagai tujuan akhirnya.
2. *Self-awareness* kesadaran diri adalah wawasan yang antusias dan individu yang dapat merasakan perasaan mereka sendiri di mana seseorang memahami bahwa dia tidak sama dengan orang-orang disekitarnya.
3. *Organizational citizenship behavior* adalah kecenderungan atau perilaku yang diselesaikan dengan sengaja dan bukan sebagai fitur dari pekerjaan yang layak, menurut implikasi yang dirasakan oleh sistem *reward*.
4. Efektivitas organisasi adalah jumlah efektivitas individu, kelompok, dan organisasi yang dipandang sebagai institusional. Tingkat ketepatan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan aset sumber daya disebut dengan efektivitas organisasi.

### **Uji Validitas**

Hubungan antara indikator dan konstruksinya dikenal sebagai *outer model*. Evaluasi atau pengujian pertama model pengukuran bersifat reflektif, khususnya dengan validitas konvergen. Reliabilitas indikator atau indikator validitas yang diberikan oleh nilai *loading factor* merupakan langkah awal dalam menentukan *convergent validity*. Model akan dikeluarkan jika faktor pemuatan kurang dari 0,5 (Yusup, 2018), dan indikator dianggap baik.

### **Uji Reliabilitas**

Instrumen yang jika diterapkan berulang kali dalam mengukur objek yang sama, akan mendapatkan hasil yang sama merupakan instrumen yang reliabel (Hayati & Lailatussaadah, 2016). Uji reliabilitas dilaksanakan pada *outer model* diantaranya :

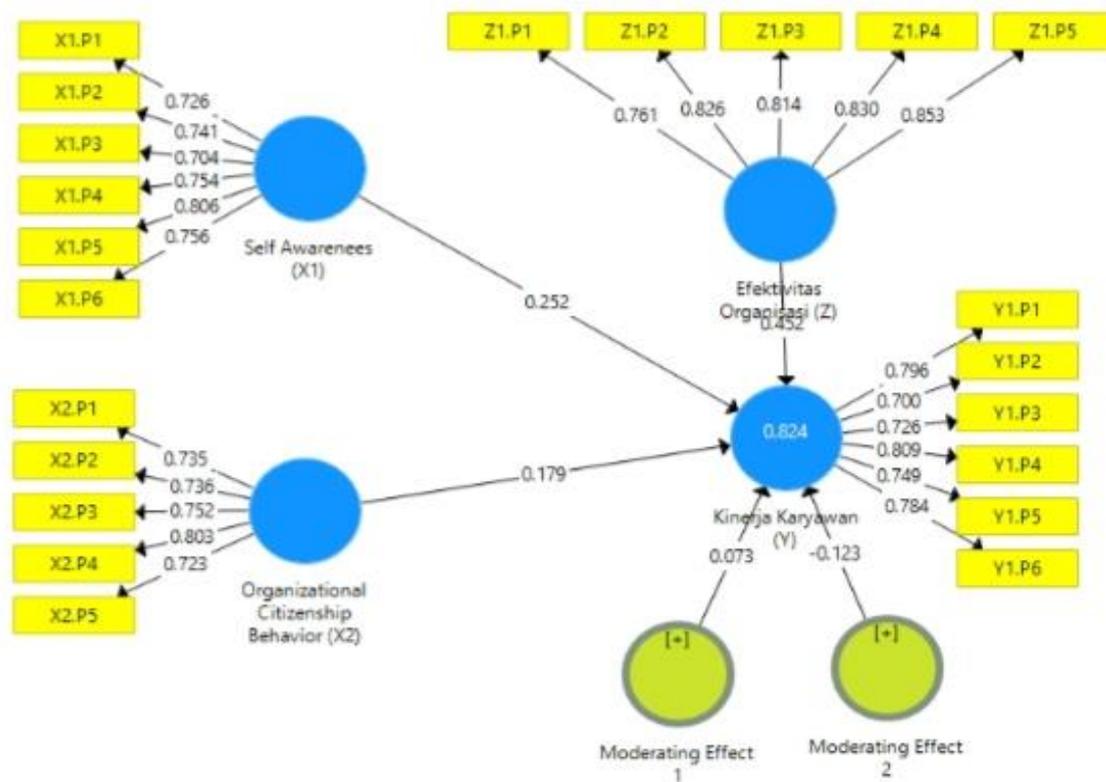
1. CR atau *Composite Reliability*, Data yang memiliki  $>0,7$  *composite reliability* artinya reliabilitas yang tinggi.
2. CA atau *Cronbach's Alpha*, Cronbach alpha digunakan untuk meningkatkan uji reliabilitas. Untuk semua konstruksi, nilai yang diharapkan adalah 0,7.
3. AVE atau *Average Variance Extracted*, terbaik pada skor  $AVE > 0,5$ .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan sejumlah 100 kuesioner yang dikirim melalui *chat WhatsApp* kepada *receptionist* PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Penyebaran kuesioner ini dilaksanakan mulai tanggal 1 Juni 2021 sampai tanggal 8 Juni 2021. Untuk memberikan informasi mengenai identitas diri sebagai kelayakan responden.

### Proses Pengolahan Data

Pada operasional variabel dalam penelitian ini, data diolah memakai PLS atau *Partial Least Square*), yang mana *Algorithm* PLS berguna untuk pengujian kelayakan model. Model pengukuran atau *outer model* yang pada dasarnya keterkaitan antara konstruk *loading factor* dengan indikator digunakan untuk menilai kelayakan model. Pengujian model apakah valid digunakan nilai, namun untuk mengukur reliabilitas memakai skor ketiga *outer model* (*CA/Cronbach's Alpha*, *CR/Composite Reliability*, dan *AVE/Average Variance Extracted*).



**Gambar 2. Hasil Olah Data Smart PLS**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS (2021)

Dari hasil pengolahan data pada uji *outer loading* pada tabel 2, didapatkan bahwa semua indikator memberikan hasil yang dapat dipercaya, dengan setiap indikasi menghasilkan sampel asli >0,50 sehingga memenuhi standar validasi.

**Tabel 2 Outer Loading**

Matriks	Efektivitas Organisasi	Kinerja Karyawan	Moderating Effect	Moderating Effect	Organizational Citizenship Behavior	Self Awareness
X1.P1						0.702
X1.P2						0.724
X1.P3						0.704
X1.P4						0.724
X1.P5						0.804
X1.P6						0.762
X2.P1					0.733	
X2.P2					0.735	
X2.P3					0.753	
X2.P4					0.792	
X2.P5					0.722	
Y1.P1		0.796				
Y1.P2		0.700				
Y1.P3		0.726				
Y1.P4		0.809				
Y1.P5		0.749				
Y1.P6		0.784				
Z1.P1	0.761					
Z1.P2	0.826					
Z1.P3	0.814					
Z1.P4	0.830					
Z1.P5	0.853					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS (2021)

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Hasil Uji CA/Cronbarch's Alpha, CR/Composite Reliability dan AVE/Average Variance Excated**

Konstruk reliabilitas dan validitas			
Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Organisasi (Z)	0.876	0.878	0.910
Kinerja Karyawan (Y)	0.855	0.861	0.892
Organizational Citizenship Behavior (X <sub>2</sub> )	0.803	0.809	0.863
Self Awareness (X <sub>1</sub> )	0.832	0.838	0.877

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS (2021)

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa *composite reliability* membuktikan skor dari data tersebut > 0,7 sebab keseluruhan variabel diatas nilainya melebihi 0,7 CA juga membuktikan skor data tersebut >0,6. Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa data X1/Self Awareness, X2/Organizational Citizenship Behavior, Y/Kinerja Karyawan dan Z/Efektivitas Organisasi ialah *reliable* sertabisa digunakan untuk uji hipotesis. Untuk nilai *average variancce extracted (AVE)* semua variabel nilai nya diatas >0.5.

**Uji Signifikan**

Setelah keseluruhan *indicator* dipastikan *valid* juga *reliabel*, sehingga dapat dilakukan uji signifikan pada *inner model*, untuk membuktikan hipotesis dari pengukuran signifikan antara variabel atau konstruk dalam model struktural. Skor *inner model* ataupun *coefisien path* dilihat dari nilai T-Statistic > 1.96 dan P-Value <0.05. Nilai uji signifikan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Path Coefficients

Variable	Original Sampel	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Efektivitas (Z) → Karyawan (Y)	0.478	0.475	0.084	5.716	0.000
Moderating Effect 1 → Kinerja Karyawan (Y)	0.093	0.073	0.082	1.130	0.259
Moderating 2 → Kinerja Karyawan (Y)	-0.139	-0.120	0.085	1.637	0.102
Organizational Citizenship Behavior (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0.181	0.189	0.083	2.177	0.030
Self Awareness (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0.223	0.236	0.069	0.069	0.001

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan Smart PLS (2021)

### Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yaitu *self awareness* terhadap kinerja karyawan. Tabel *path coefficients* menunjukkan skor *Original Sampel* = 0,223, *T statistics* = 3.234 > 1,96, dan *P value* = 0,001. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat *self awareness* dengan kinerja karyawan yaitu memiliki pengaruh. Hasil penelitian ini relevan dengan riset lebih dulu yang dilaksanakan oleh Setyaningrum dkk., (2018) bahwa *self awareness* berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Oleh karena itu H<sub>1</sub> diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa *self awareness* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada situasi sekarang ini karyawan yang mempunyai perilaku *self awareness* adalah orang yang mempunyai sikap kesadaran diri yang baik dan memahami semua konsekuensi yang akan di diperoleh dalam mengambil keputusan di perusahaan.

### Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) adalah OCB atau *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Nilai *original sample* = 0.181 *T-statistics* 2.177 > 1.96, dan *P-value* 0.030 ditunjukkan pada tabel *path coefficient*. Hal ini memperlihatkan bahwa OCB atau *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan ialah berpengaruh. Dengan demikian OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama hasilnya dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Suzanna, (2017) bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima. Hal ini disebabkan karena *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku sukarela yang melebihi keperluan dasar pekerja ialah perilaku OCB.

### Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) adalah efektivitas organisasi terhadap kinerja karyawan. Tabel *path coefficients* menunjukkan nilai *original sample* = 0,478, *T-statistics* = 5.716 > 1.96, dan *P-value* = 0.000. Ini menunjukkan bahwa hubungan efektivitas organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa efektivitas organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini relevan dengan riset terdahulu yang diteliti oleh Nugraha, (2020) dan Songgor & Suryana, (2019) bahwa efektivitas organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima. Efektivitas organisasi adalah karyawan yang memperhatikan

kinerja karyawan untuk mencapai visi misi, pemenuhan aspirasi, menghasilkan keuntungan kepada perusahaan yang merupakan tolak ukur perusahaan agar mencapai tujuan.

#### **Pembahasan Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat ( $H_4$ ) adalah *self awareness* terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh efektivitas organisasi. Nilai *Original Sample* = 0,093, *T statistics* = 1.130 < 1.96, dan *P value* = 0.259 dilihat dari tabel *path coefficient*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang tidak signifikan *self awareness* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh efektivitas organisasi. Oleh karena itu  $H_4$  ditolak. Hasil riset ini saling mendukung dengan riset yang diteliti oleh Aprianti & Bhaihaki, (2019) dan Wirawan, (2017) yang menunjukkan bahwa pengaruh *self awareness* terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh efektivitas organisasi masih lemah. Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi kepada karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan untuk mencapai visi misi, pemenuhan aspirasi, menghasilkan keuntungan kepada perusahaan yang merupakan tolak ukur perusahaan agar mencapai tujuan.

#### **Pembahasan Hipotesis Kelima**

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) adalah OCB atau *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh efektivitas organisasi. Tabel *path coefficients* memperlihatkan nilai *T-statistics* = 1.637 < 1.96, *Original Sample* = -0.139, dan *P-value* = 0.102. Hal ini berarti terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan OCB terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh efektivitas organisasi yang dikarenakan *original sample* yang menunjukkan min (-) yang berpengaruh terhadap antar variabel yang masih lemah serta *T statistics* < 1.96 Dengan demikian  $H_5$  ditolak. Maka hasil dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa moderasi efektivitas organisasi memperlemah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini tidak diperkuat dengan hasil riset sebelumnya yang diteliti oleh Suhardi, (2019) dan Yuwanda & Pratiwi, (2020) yang memperlihatkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh efektivitas organisasi masih lemah. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar efektivitas yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawannya maka akan menurunkan tingkat OCB dalam membantu rekan kerjanya sehingga akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dari riset yang telah diteliti, maka bisa diambil kesimpulan dan sekaligus sebagai respon terhadap permasalahan yang ada pada penyelidikan. Sesuai pemeriksaan informasi yang juga telah dilakukan, ujung-ujungnya bisa disimpulkan, yaitu: 1). Hasil pengujian hipotesis pertama, memperlihatkan bahwa *self awareness* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Hasil riset ini di terima. Orang

yang mempunyai sikap kesadaran diri yang baik, akan lebih terarah di dalam setiap perilakunya pada hal-hal yang positif, serta akan selalu memahami semua konsekuensi yang akan diperoleh dalam mengambil keputusan atau melakukan tindakan di perusahaan; 2). Hasil pengujian hipotesis ke-dua, memperlihatkan bahwa OCB atau *organizational citizenship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Hasil riset ini di terima atau di dukung hipotesis pertama. Karyawan yang memiliki OCB dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat melaksanakan tugas utamanya dengan sikap sukarela dengan demikian keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan; 3). Hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa efektivitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk . Hasil riset ini di terima atau mendukung hipotesis ketiga. Efektivitas organisasi kepada karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan, mencapai visi hierarkis, memuaskan tujuan, menghasilkan manfaat kepada perusahaan yang merupakan tolak ukur perusahaan untuk mencapai tujuan; 4). Hasil pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa *self awareness* terhadap kinerja karyawan tidak mampu di moderasi oleh efektivitas organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk . Hasil pada riset ini hipotesis ditolak karena nilai signifikan negatif. Hal ini disebabkan karena efektivitas organisasi itu akan memicu rasa ingin ikut memiliki bagi pekerja terhadap perusahaan. Para karyawan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan dengan cara lebih kreatif dalam mencari hal-hal baru; 5). Hasil pengujian H<sub>5</sub> atau hipotesis kelima ditolak, yang memperlihatkan bahwa OCB terhadap kinerja karyawan tidak mampu di moderasi oleh efektivitas organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, sehingga pada penelitian ini diperoleh nilai negatif signifikan. Hal ini disebabkan karena semakin besar *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan menurunkan tingkat OCB untuk membantu rekan kerjanya sehingga akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

### **Saran**

Ada beberapa yang disarankan penulis untuk pihak terkait yang berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dianalisis, yaitu :

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain selain *self awareness* dan OCB atau *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas organisasi sebagai variabel moderating.
2. Untuk perusahaan, diharapkan dapat mengembangkan *self awareness* kepada karyawan dan perilaku OCB untuk meningkatkan pekerjaan dengan produktivitas yang tinggi, dalam hal efektivitas organisasi itu akan memicu rasa ingin ikut memiliki bagi pegawai terhadap perusahaan. Para karyawan diharapkan menjadi lebih kreatif mencari apa yang baru untuk melakukan perbaikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

### **Keterbatasan penelitian**

Ada beberapa keterbatasan yang dimiliki penelitian ini seperti penggunaan metode penelitian dalam menggunakan kuesioner membutuhkan waktu yang sangat lama sehingga diharapkan responden dapat mengisi kuesioner dengan cepat dalam penelitian ini. Selain itu pengumpulan data, diharapkan perusahaan dapat memberikan data dengan cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Bayu Hilmawan, R. (2018). Hubungan Self Awareness dengan Deindividuasi pada Remaja Pengguna Digital Piracy. *Skripsi*, 1–98.
- Daryanto, T., & Meiyanto, I. J. K. S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM). *Jurnal Spirits*, 9(1), 40. <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i1.6342>
- Dasuki, P. H., Destyan, G. D., & Albasyiroh, A. N. A. (2019). Pengaruh Etilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, Vol. 1(x), 279–288.
- Fernanda. (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 55–67.
- Hayati, S., & Lailatussaadah. (2016). Validitas dan Reliabilitas Instrumen. *Jurnal Ilmiah DIDAKTA*, 16(2), 169–179.
- Hermanto, Agussaleh, & Agusdin. (2020). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 53–66.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1), 234–241.
- Indriyani, D., & Utami, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2453>
- Kristiningsih, & Nuraini, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behaviour dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Administratif di Lingkungan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya). *Jurnal Balance*, 14(1), 108–119. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1323>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.14>
- Ma, Rifaldo I. (2015). *Fakultas psikologi universitas kristen satya wacana salatiga 2015*.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1781>
- Ritonga, Z. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Pemimpin terhadap Efektivitas Organisasi pada PT . Mustika Asahan Jaya. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen)* Vol. 11, No. 1, Hal. 22- July. <http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/181>
- Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.
- Songgor, E. Y., & Suryana, N. M. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Manggarai Barat. *Sintesa: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(1), 19–22.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suryani. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- Swasta, B. (2011). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 4(80), 4.
- S, N. L., & Mardiani, D. (2019). Peningkatan Sumber Daya Masyarakat Desa Melalui Pemberdayaan UKM Di Desa Kiarapandak Kecamatan Sukajaya Kabupaten Bogor Jawa Barat. *Jurnal Berdikari* Volume 2 Nomor 2 2019, 28–32.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Tingkat Pengetahuan Pegawai Kantor Bksda Provinsi Jawa Tengah Terhadap Phbs Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Wirawan, P. A. E. S. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pt. jasa raharja ( persero ) cabang bali. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 12–26.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtijk/article/download/2100/1544>
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior and Compensation Toward Employee Performance at PT. Semen Padang with Overload Work as The Mediating Variable. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8 No 1 (2020).