

Peran Employee Engagement Pada *Organizational Citizenship Behavior*

Stefanus Rumangkit

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
JL. Z.A. Pagar Alam No. 93 Bandarlampung, , 0721-787214/0721-700261
e-mail: kit240187@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi *employee engagement* sebagai anteseden dari *organizational citizenship behavior*. Hal ini didasarkan pada, masih kurangnya kajian empiris yang menghubungkan antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Studi ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di berbagai industri dengan masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebesar 100 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Temuan dari penelitian ini adalah *employee engagement* terbukti berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan ketika *employee engagement* terbentuk, maka seluruh karyawan memiliki rasa keterikatan emosional dan akan memunculkan perilaku *extra-role*, salah satunya adalah *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Engaged.*

1. PENDAHULUAN

Organizational citizenship behavior atau biasa disingkat dengan OCB merupakan perilaku rela berkorban karyawan demi organisasi. Konsep OCB, pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1977. Organ menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan diluar *job descriptionnya*, tetapi berfungsi efektif bagi organisasi (Bies & Organ, 1989). OCB menjadi salah satu topik yang dilakukan investigasi secara lebih lanjut. Hal ini dikarenakan, anteseden OCB yang berbeda-beda, dan perlu adanya investigasi hubungan asosiatif variabel pembentuk dari OCB (Murphy et al., 2002). Salah satu faktor yang diduga dapat mendorong perilaku OCB adalah *employee engagement*. Truss et al (2013) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana karyawan memiliki semangat yang tinggi, energik, berkomitmen, dan antusiasme yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuan. Akan tetapi, penelitian mengenai hubungan antara *employee engagement* dan OCB masih sangat terbatas Shuck et al., 2011. Oleh karena itu, investigasi yang dilakukan, akan menambah *body of knowledge* dari penelitian mengenai *employee engagement* dan OCB.

2. LANDASAN TEORI

Employee Engagement merupakan suatu keadaan dimana karyawan bersedia mengarahkan seluruh energinya dan pikirannya untuk memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi (Nurofia, 2009). Investigasi yang dilakukan oleh Endres dan Mancheno-Smoak (2008) menemukan bahwa terdapat tiga kondisi individu terkait *employee engagement*, yaitu : *Engaged, Not Engaged, dan Actively Engaged*. *Engaged* merupakan posisi dimana individu memiliki keterikatan yang tinggi dengan organisasi, sehingga mereka akan memiliki perilaku dan sikap positif untuk organisasi. *Not engaged* adalah posisi dimana individu merasa acuh tak acuh terhadap organisasi, dan posisi ini ditandai dengan individu akan menunggu perintah untuk

melakukan pekerjaannya. Sedangkan *Actively Engaged*, adalah posisi dimana individu tidak memiliki keterikatan dengan organisasi, atau individu tersebut memandang negatif yang sudah diberikan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku *extra role* individu, atau dapat dikatakan bahwa individu dengan sukarela dan sadar melakukan pekerjaan yang bukan tugas utamanya (Ummah & Athambawa, 2018). Karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi akan merasa bahwa tujuan organisasi harus dapat dicapai Bersama-sama. Murphy et al. (2002) menyatakan bahwa perilaku OCB yang dimiliki oleh individu akan mendorong individu untuk meningkatkan fungsinya di dalam organisasi.

Investigasi terdahulu mengindikasikan bahwa *employee engagement* dapat menjadi anteseden dari OCB (Kataria et al., 2013; Wahyu Ariani, 2013). *Employee engagement* mengandung makna bahwa keterikatan dapat terjadi ketika nilai-nilai individu dan organisasi memiliki kesamaan. Ketika, individu memiliki keterikatan dengan organisasi, maka individu tersebut akan mengeluarkan sikap-sikap positif, yang salah satunya adalah OCB. Hal ini sejalan dengan *social exchange theory* atau teori pertukaran sosial. Teori tersebut menyatakan bahwa perilaku positif interpersonal terjadi dikarenakan adanya hubungan interaksi antara dua individu atau lebih yang secara sukarela menawarkan keuntungan bagi satu sama lain. Hal ini juga berlaku dalam konteks organisasi, ketika individu dan organisasi sama-sama memberikan keuntungan, maka terjadi hubungan *symbiosis mutualisme*. Oleh karena itu, individu akan berusaha membantu tercapainya tujuan dan rencana strategis dari organisasi, begitu pula sebaliknya organisasi akan memberikan individu reward sesuai dengan capaian kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Al-dalalmeh et al (2018), Allan et al (2018) serta Konovsky dan Pugh (1994) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, hipotesis yang dibangun dalam investigasi, yaitu:

H₁ : *Employee engagement* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari berbagai industri, yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Secara khusus, responden merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di Provinsi Lampung. Alasan dipilihnya karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun adalah dengan jangka masa kerja satu tahun karyawan sudah dapat mengevaluasi nilai-nilai pribadi dengan organisasi sehingga karyawan tersebut dapat merasakan keterikatan dengan organisasi. Sehingga, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah responden dalam investigasi yang dilakukan sebesar 100 responden. Pengukuran *employee engagement* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Macey dan Schneider (2008), sedangkan OCB mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Van Dyne et al (1994). Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan adalah 100 kuesioner dan semua kuesioner kembali serta dapat dilanjutkan ketahap analisis data. Secara umum, responden terdiri dari karyawan yang memiliki masa kerja 3 tahun dengan presentase sebesar 80%, dan usia responden rata-rata sebesar 30 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa, dari segi masa kerja dan usia, responden sudah memiliki kecakapan untuk mengetahui persepsi mengenai *employee engagement* dan OCB. Pengujian kelayakan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dengan *product moment pearson*, menunjukkan bahwa 30 pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid. Artinya bahwa pertanyaan yang diajukan sudah mampu atau tepat untuk mengukur variabel yang diukur. Sedangkan pengujian reliabilitas uji

cronbach's alpha, dimana *employee branding* memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,806 dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai sebesar 0,786.

Tabel 1. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.430 ^a	.371	.257	4.743

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*
 (Data diolah tahun 2020)

Tabel 1 menunjukkan bahwa 0,257 atau 25,7% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *employee engagement*. Sedangkan, 74,3% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model. Hal ini memperkuat temuan Organ, 2015 dan Smith et al (1983) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi OCB.

Tabel 2. Pengujian Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.514	25.430		.549	.000
1	<i>Employee Engagement</i>	1.314	2.467	.597	.890	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*
 (Data diolah tahun 2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Temuan ini menguatkan temuan dari investigasi terdahulu, seperti Al-dalalmeh et al (2018), Kataria et al., (2013), Wahyu Ariani (2013). Hasil diatas juga menguatkan teori pertukaran sosial. Individu dan organisasi akan saling memiliki keterikatan ketika ada pertukaran sosial yang sama-sama saling menguntungkan. Keterikatan tersebut akan membawa dampak positif bagi organisasi, dimana individu atau karyawan akan memiliki antusiasme, sikap pantang menyerah, dan memiliki rasa rela berkorban untuk tercapainya tujuan organisasi. Ketika tujuan organisasi tercapai, maka individu akan mengharapkan timbal balik yang menguntungkan pula bagi individu tersebut. Selain itu, ketika *employee engagement* terjadi, maka banyak individu yang memiliki karakteristik karyawan Tipe Y, yaitu karyawan yang memiliki inisiatif, inovasi, sikap pantang menyerah, dan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Douglas McGregor mengenai teori X dan Y (Bangun, 2016).

5. SIMPULAN

Hasil investigasi menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*. Temuan ini dapat menjadi pendorong bagi organisasi untuk menciptakan keterikatan individu dengan organisasi. Ketika keterikatan individu tersebut tercapai, maka individu dan organisasi akan membentuk hubungan saling menguntungkan, dimana individu akan berusaha membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan perilaku OCB atau extra role, dan organisasi akan memberikan timbal balik sesuai dengan pencapaian karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-dalahmeh, M., Khalaf, R., & Obeidat, B. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking In *Modern Applied Science*. eacademic.ju.edu.jo. [http://eacademic.ju.edu.jo/m.aldahmeh/Lists/Published Research/Attachments/13/Paper \(4 \) The Effect of Employee Engagement.pdf](http://eacademic.ju.edu.jo/m.aldahmeh/Lists/Published%20Research/Attachments/13/Paper%20(4)%20The%20Effect%20of%20Employee%20Engagement.pdf)
- [2] Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638237.2016.1244718>
- [3] Bangun, W. (2016). Human resource: To increasing Indonesian competitiveness on asean economic community. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- [4] Bies, R. J., & Organ, D. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/258426>
- [5] Endres, G. M., & Mancheno-Smoak, L. (2008). The human resource craze: Human performance improvement and employee engagement. *Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/sd.2008.05624had.007>
- [6] Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Employee Engagement and Organizational Effectiveness : The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Internal Journal of Business Insights & Transformation*.
- [7] Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*. <https://doi.org/10.2307/256704>
- [8] Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- [9] Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour:A study of Australian human-service professionals. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940210428092>
- [10] Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Engagement. *Psikomedia - Jurnal Psikologi Maranatha*.
- [11] Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- [12] Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- [13] Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- [14] Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2013). Employee engagement in theory and practice. In *Employee Engagement in Theory and Practice*. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- [15] Ummah, S., & Athambawa, S. (2018). *Organizational citizenship behavior and job satisfaction among non-academic employees of national universities in the Eastern province of Sri Lanka*. ir.lib.seu.ac.lk. <http://ir.lib.seu.ac.lk/handle/123456789/3867>
- [16] VAN DYNE, L., GRAHAM, J. W., & DIENESCH, R. M. (1994). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: CONSTRUCT REDEFINITION, MEASUREMENT, AND VALIDATION. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256600>
- [17] Wahyu Ariani, D. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.5430/ijba.v4n2p46>