

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan

Lidya Seventina Ompusunggu ⁽¹⁾

Denny Nazaria Rifani ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : lidyaompusunggu30@gmail.com

Diterima: 26 September 2022	Direvisi: 16 Oktober 2022	Disetujui: 11 Desember 2022
-----------------------------	---------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

One of the factors that make employee organizational citizenship behavior exist in carrying out duties and responsibilities in the organization is employee engagement. It is necessary for every employee to have an employee to encourage OCB attitudes. The purpose of this study is to determine the effect of employee engagement on the organizational citizenship behavior of employees in rutan Class IIB Humbang Hasundutan. The research method used is a descriptive quantitative research method consisting of six data analysis techniques using IBM 26 SPSS. In the results of the significance test, the calculated value > ttabel (7.759 > 0.266) with a ratio of significance of 0.000 < 0.05. This indicates that H₀ is rejected and H_a is accepted which means that there is a significant influence of the employee engagement variable on the variable of organizational citizenship behavior of employees in the Class IIB Detention Center Humbang Hasundutan.

Keywords: *Rutan; Employee Engagement; OCB.*

ABSTRAK

Salah satu faktor yang membuat *organizational citizenship behavior* pegawai ada dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam organisasi adalah *employee engagement*. Diperlukan setiap pegawai memiliki *employee engagement* untuk mendorong melakukan sikap OCB. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif yang terdiri dari enam teknik analisis data menggunakan SPSS IBM 26. Pada hasil uji signifikansi nilai thitung > ttabel (7,759 > 0,266) dengan perbandingan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *employee engagement* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan

Kata kunci: *Rutan; Employee Engagement; OCB.*

Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan adanya keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dengan kompetensi unggul dan mampu untuk bekerja semaksimal mungkin. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok guna melaksanakan sebuah tujuan yang telah ditetapkan di suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi atau kelompok ditentukan dari kualitas SDM yang terlibat

di dalam wadah organisasi tersebut, baik sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Untuk itu sumber daya manusia penting untuk dikembangkan secara baik supaya mampu menambah dan mengintegrasikan efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi (Hariandja, 2002).

Kompetensi SDM yang lebih unggul ini akan berhubungan dengan kesadaran dari diri pegawai untuk memiliki pemikiran yang maju dengan menganggap dirinya penting dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu organisasi. Pegawai atau karyawan akan memiliki kesadaran dimana dia akan memberi perhatian dan menunjukkan keterlibatannya dari kinerja yang dihasilkan dalam peran mereka di organisasi. Dikarenakan kesuksesan dari suatu organisasi atau perusahaan selalu bergantung dengan keterlibatan individu dan SDM yang ada di dalamnya, sehingga perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk melakukan integrasi terhadap kinerja dari individu maupun tim yang ada didalamnya agar tujuan yang sudah ditetapkan di awal dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang diberikan SDM suatu organisasi salah satunya berasal dari dalam diri SDM yaitu *employee engagement* (keterlibatan karyawan). Menurut Nurofia (2005), *employee engagement* atau keterlibatan kasryawan merupakan suatu antusiasme yang timbul dari diri karyawan dalam bekerja karena karyawan mengupayakan tenaganya guna bekerja secara selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusiasme ini terjadi dikarenakan adanya perasaan *engage (feel engaged)* atau diikutsertakan atau dianggap dan dilibatkan sehingga memungkinkan untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Keterlibatan karyawan ini merupakan salah satu komitmen individu guna mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan. Jika pegawai memiliki keterlibatan dalam mewujudkan tujuan organisasi maka mereka akan merasa sadar dan bertanggung jawab terhadap tugas dan bekerja dengan kerabatnya guna mengupayakan peningkatan kinerja dalam perkerjaan demi keuntungan organisasi. Instansi di masyarakatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik bagi tahanan, narapidana maupun masyarakat.

Menurut Kegans *et al.*, (2012) *organizational citizenship behavior* (OCB) didefinisikan sebagai suatu sikap yang ditunjukkan seseorang dengan secara suka rela tanpa unsur paksaan dari pihak manapun, secara tidak langsung dan tersembunyi diakui dengan adanya imbalan atau upah secara resmi, tetapi dapat memberikan dampak secara menyeluruh dengan meningkarkan efektivitas dan efisiensi suatu organisai. Fleck dan Inceoglu (dalam Mulyana & Sari, 2020) berpendapat bahwa individu yang memiliki *engagement*, segala bentuk respon kognitif dan afektif pada individu tersebut muncul, sehingga dapat memberikan upaya dalam pekerjaan individu tersebut yang membuat individu tersebut akan melakukan kinerja yang maksimal. Menurut Luthans (2005), sikap OCB tersebut ditunjukkan dengan kriteria karyawan yang dapat bekerjasama, suka tolong

menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini mendukung terhadap perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan secara sukarela diluar tanggung jawabnya (Mahayasa dan Suartina, 2019). Dimana berdasarkan hasil berbagai riset mengatakan jika *employee engagement* pegawai di suatu organisasi itu unggul maka *organizational citizenship behavior* pegawai di organisasi tersebut akan tinggi. Namun sebaliknya, jika *employee engagement* pegawai di suatu organisasi rendah maka *organizational citizenship behavior* pegawai di organisasi tersebut juga akan rendah.

Tabel 1. Jumlah Pegawai, Narapidana, dan Tahanan di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan

No.	Nama	Jumlah
1.	Pegawai	55
2.	Narapidana	719
3.	Tahanan	13

Sumber: Bagian Pelayanan tahanan rutan (29 Maret 2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan sangat sedikit dibanding dengan total jumlah tahanan dan narapidana yang ada. Hal ini tentu dapat memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari pegawai di Rutan ini. Permasalahan kekurangan pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan ini dapat mempengaruhi pelayanan narapidana, tahanan maupun masyarakat. Fakta yang didapat saat melakukan pengamatan awal di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan ini yaitu bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai masih rendah. Seperti yang disimpulkan oleh beberapa penelitian jika *organizational citizenship behavior* (OCB) rendah itu dipengaruhi oleh *employee engagement*.

Dari tabel 2 dapat diketahui juga bahwa pekerja di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan juga mengalami permasalahan di bidang disiplin yaitu segi absensi. Setiap bulannya pegawai masih terdapat beberapa yang tidak hadir tanpa keterangan (TK). Adanya sikap yang tidak disiplin ini merupakan perwujudan dari kurangnya keinginan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga, sehingga *employee engagement* dari pegawai tidak muncul. Kurangnya kesadaran dari segi disiplin ini merupakan salah satu yang membuat *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Rutan ini rendah. Dimana ini bertolak belakang dengan dimensi pada OCB di bagian *conscientiousness*. Pada dimensi ini mengatakan bahwa sikap OCB dapat ditunjukkan dengan adanya kesadaran dari pegawai. Meliputi kehadiran, kesadaran akan peraturan yang ada, datang bekerja lebih pagi sehingga dapat bersiap diri sebelum melakukan pekerjaannya, datang secara tepat waktu dan tidak banyak melakukan aktivitas di luar pekerjaannya seperti bercengkrama dengan rekan sejawatnya.

Tabel 2. Rekap Absensi Pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan Bulan Januari-Maret 2022

Bulan	Jumlah				
	Sakit	Izin	Dinas Luar	Tanpa Keterangan	Cuti
Januari	8	8	4	4	5
Februari	1	5	1	6	11
Maret	7	2	-	3	8

Sumber : Bagian Pengelolaan Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan (30 Maret 2022)

SDM di Rutan kelas IIB Humbang Hasundutan dari hasil observasi awal masih memiliki kesadaran yang rendah dalam menunjukkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* OCB dalam bekerja. Penundaan pelaksanaan tugas masih dilakukan oleh beberapa pegawai, disiplin pegawai dalam bertugas masih terdapat beberapa yang melakukan kesalahan dalam disiplin waktu sehingga untuk memunculkan sikap OCB masih cenderung kurang. Maka dengan demikian, akan sangat penting jika dilakukan sebuah penelitian dalam hal mengetahui apa yang akan dapat mempengaruhi munculnya sikap OCB pada pegawai dengan mencoba melakukan penelitian pengaruh employee engagement terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah suatu perilaku positif, dan dorongan yang tinggi pada anggota organisasi akan pekerjaannya yang memiliki 3 kriteria atau faktor yang dapat mempengaruhi yaitu berupa (1) *vigor* (level energi yang tinggi dan kemauan untuk berusaha yang kuat), (2) *dedication* (antusiasme terhadap pekerjaannya, pengabdian pada cita-citanya), (3) *absorption* (berkonsentrasi akan pekerjaannya). *Employee engagement* ini juga menjadi sebuah penyebab atau alasan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada setiap pegawai didalam sebuah organisasi.

Menurut Organ (1998) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu sikap karyawan atau pegawai tanpa adanya unsur keterpaksaan atau dilakukan secara sukarela, tidak berkaitan dengan sistem apresiasi dan mampu memotivasi efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Begitu juga dengan pernyataan Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) yang mendefinisikan OCB berupa suatu tindakan atau sikap yang mengacu pada tercapainya tujuan organisasi tanpa memperdulikan ada atau tidaknya suatu penghargaan. Dari beberapa definisi diatas, disimpulkan oleh peneliti yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *discretionary* atau tindakan bebas seseorang berupa kesukarelaan dari individu yang langsung dan tidak langsung, tidak mengharapkan imbalan atau apresiasi, mereka hanya cenderung berperilaku yang dirasa dapat

meningkatkan kinerja dari organisasi secara efektif dan juga secara efisiensi (Sariani *et al.*, 2022). Menurut Organ (2006) menyatakan jika individu yang memiliki sikap *organizational citizenship behavior* harus memiliki 5 dimensi yaitu (1) *altruism* atau altruisme, faktor ini Berupa sikap suka rela membantu rekannya dalam kesulitan, baik dalam hal pekerjaan maupun urusan pribadinya. (2) *conscientiousness* atau kesadaran, faktor ini berorientasi pada tujuan, maka individu ini memiliki kesadaran akan hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Mereka tidak enggan untuk berkontribusi lebih dengan dorongan dari dirinya sendiri, secara sadar dan alamiah. (3) *sportmanship* atau sportivitas, faktor ini merupakan sikap toleransi yang diberikan ketika terjadi keadaan yang kurang sesuai dalam suatu organisasi tanpa men-judge atau menghakimi. (4) *courtesy* atau kesopanan, faktor ini yaitu dimana individu berupaya menjaga kestabilan sikap dengan orang lain. (5) *civic virtue* atau kebajikan sipil, Dimensi ini berkaitan dengan peningkatkan kualitas bidang pekerjaannya yang sedang digeluri oleh adanya tanggung jawab dari organisasi kepada pribadi seseorang.

Banyak faktor yang diketahui berpengaruh terhadap timbulnya sikap OCB, salah satunya adalah OCB dapat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Solichin (2018) menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu *employee engagement*. Macey dan Schneider (2008) berpendapat jika *employee engagement* membuat pegawai berdedikasi dan loyalitas tinggi yang menjadikannya merasa nyaman dan tidak ingin hengkang dari organisasi tersebut. Berdasarkan beberapa studi empiris menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan dengan *employee engagement*, bahkan *employee engagement* berhubungan yang baik dan berkaitan erat dengan OCB. Hasil penelitian Dhiya & Dudung (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H0. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

Ha. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

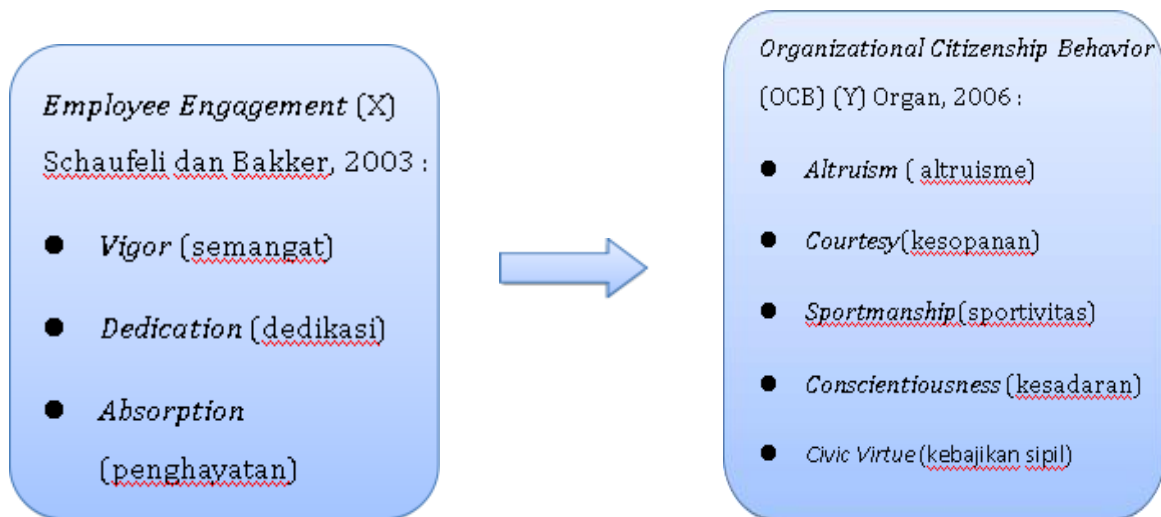
Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini ada dua yaitu dengan studi pustaka dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan variable-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Pemilihan untuk lokasi penelitian ini dikarenakan hasil observasi awal peneliti melihat bahwa di Rutan ini memenuhi syarat untuk pelaksanaan penelitian dengan jumlah populasi sebanyak 55 orang dan variable yang diteliti sesuai dengan permasalahan yang ada di Rutan

dan dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan di UPT masyarakatan terdekat dengan domisili tinggal. Pelaksanaan penelitian mulai dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai Juni 2022.

Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu *employee engagement* (X) sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan berjumlah 55 pegawai. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berarti keseluruhan jumlah populasi di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan dijadikan sampel. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 pegawai.



Gambar 1. Alur Pemikiran

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden kedalam beberapa karakteristik berdasarkan pada kategori jenis kelamin, usia, dan pangkat golongan. Dibawah ini merupakan uraian penjelasan terkait karakteristik responden dalam penelitian ini:

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dijelaskan bahwa pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan memiliki jumlah total keseluruhan pegawai yaitu 55 pegawai dengan pembagian 6 pegawai perempuan (10,9 %) dan 49 pegawai laki-laki (89,1 %). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang dimiliki oleh Rutan lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan adalah rutan yang dikhususkan untuk tahanan maupun narapidana berjenis kelamin laki-laki. Begitu juga jika dilihat dari segi usia, dari total 55 pegawai dengan rentan umur 18- 25 tahun dengan jumlah responden 26 orang (47,3 %), rentan umur 26-35 dengan jumlah

responden 17 orang (30,9 %), rentan umur 36-45 dengan jumlah responden 11 orang (20,0 %), rentan umur 46- 55 dengan jumlah responden 1 orang (1,8 %). Berdasarkan penjelasan diatas maka pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan lebih banyak di rentan umur 18-25 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dan Usia

No.	Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	6	10,9 %
		Perempuam	49	89,1 %
2.	Usia	18-25	26	47,3 %
		26-35	17	30,9 %
		36-45	11	20,0 %
		46-55	1	1,8 %

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Nilai r hitung <i>Employee Engagement</i>	Nilai r hitung <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Nilai r tabel	Keterangan
0,554	0,599	0,266	Valid
0,751	0,747	0,266	Valid
0,713	0,748	0,266	Valid
0,477	0,843	0,266	Valid
0,804	0,666	0,266	Valid
0,759	0,839	0,266	Valid
0,754	0,793	0,266	Valid
0,618	0,748	0,266	Valid
0,542	0,650	0,266	Valid
0,334	0,550	0,266	Valid
0,804	0,747	0,266	Valid
0,754	0,839	0,266	Valid
0,618	0,793	0,266	Valid
0,751	0,748	0,266	Valid
0,279	0,650	0,266	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Dapat dilihat dari tabel 4 yaitu hasil uji validitas bahwa telah dilakukan pengujian terhadap validitas pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden sebanyak 55 orang di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Terdapat 30 pernyataan dengan pembagian 15 pernyataan variabel *employee engagement* dan 15 pernyataan variabel OCB. Keputusan yang didapatkan dari pengujian validitas menggunakan SPSS 26 yaitu semua pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai parameter pengukuran setiap variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
<i>Employee Engagement (X)</i>	0,890	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,936	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2022)

Dapat dilihat dari tabel 5 bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,936. Keputusan yang diambil dari hasil pengujian reliabilitas pernyataan yang disebarikan ini adalah semua pernyataan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08958197
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.070
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (2022)

Dari output pengolahan data SPSS 26 pada Tabel 6, yaitu uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov test* dapat dilihat nilai signifikansi atau pada tabel ditulis *Asymp. Sig (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0,087. Artinya adalah nilai signifikansi pada data penelitian ini yaitu sebesar $0,087 > 0,05$ yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Sehingga memenuhi syarat untuk proses uji asumsi klasik selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.939	5.917		4.384	.000
	<i>Employee Engagement</i>	.671	.087	.729	7.759	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada tabel 7, nilai koefisien regresi sederhana dan nilai konstanta variabel *employee engagement* dapat dilihat di bagian kolom B . Hasil tersebut jika dinyatakan kedalam persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -25,939 + 0,671X$$

Keterangan:

Y = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

X = Variabel *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien

Bentuk persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -25,939. Hal tersebut berarti bahwa ketika variabel X (*employee engagement* bernilai 0, maka variabel Y (*organizational citizenship behavior*) bernilai sama atau -25,939. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (*employee engagement*) sebesar 0,671 dengan arah nilai positif, maka kesimpulannya adalah setiap peningkatan 1% pada *employee engagement*, maka proses *organizational citizenship behavior* akan meningkat sebesar 0,671. Artinya adalah bahwa dalam sebuah organisasi saat pegawai diinginkan memiliki sikap *organizational citizenship behavior* maka diperlukan peningkatan *employee engagement* dalam diri setiap pegawai pada organisasi tersebut, semakin besar *employee engagement* yang dimiliki maka akan semakin meningkat juga *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawainya.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.523	3.119

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement.

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior.

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil data tabel 8 diketahui bahwa nilai koefisien R = 0,729. Hal tersebut membuktikan bahwasanya variabel *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 72,9%. Kemudian pada nilai koefisien determinasinya sebesar 0,532 yang artinya bahwa variabel *employee engagement* (X) memiliki pengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 53,2 %. Sedangkan sisanya sekitar 46,8 %

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dipengaruhi variabel bebas lainnya.

Pada penelitian ini untuk menentukan nilai t_{tabel} menggunakan rumus yaitu $df = n - k$ ($5 - 2 = 53$) dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5 %. Maka untuk responden sebanyak 55 untuk patokan nilai t_{tabel} nya berada pada angka 53 yaitu sebesar 0,279. Selanjutnya kita akan membandingkan nilai t_{tabel} tersebut dengan nilai t_{hitung} dengan menggunakan tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.939	5.917		4.384	.000
	<i>Employee Engagement</i>	.671	.087	.729	7.759	.000

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil pengujian H_a dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas yaitu nilai t_{hitung} sebesar 7,759. Dimana nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan yaitu $7,759 > 0,266$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara variabel *employee engagement* terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini merupakan hasil yang dari persepsi dari pegawai Rutan yang merasa bahwa *employee engagement* yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi sikap OCB yang dimunculkan oleh pegawai juga. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Legowo & Soliha (2022) dan Alinda & Umi (2019) yang menyatakan hal yang sama bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Maka keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dikarenakan variabel *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* Pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

Simpulan

Dari pembahasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan yang berarti semakin besar *employee engagement* yang ada pada diri setiap pegawai, maka akan berpengaruh terhadap tindakan pegawai

yang menunjukkan OCB dalam bekerja. Jika dilihat dari hasil olah data menggunakan SPSS 26 maka dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh bentuk *employee engagement* pada pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki persentase sebesar 53,2 %. Sedangkan sisanya sekitar 46,8 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Quantitative, and Mixed Method Approaches* (4th ed.). SAGE publications.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Hai, S., Wu, K., Park, I. J., Li, Y., Chang, Q., & Tang, Y. (2020). The role of perceived high-performance HR practices and transformational leadership on employee engagement and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2).
- Putri, N. E., & Wilopo, U. N. K. R. W. (2021). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (A Study on XYZ Manufacturing Company). In *International Conference of Economics, Business, Social, and Humanities, virtual. k* (Vol. 210805).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Sixteen Edition* (Perilaku Organisasi Edisi Ke-16). Jakarta: Salemba Empat
- Sariani, N. L. P., Mahayasa, I. G. A., Maheswari, A. I. A., Astakoni, I. M. P., & Utami, N. M. S. (2022). Antecedent of Organizational Citizenship Behavior Variables: Gender as Moderator. *Journal of Social Science*, 3(3), 516-533.
- Solichin, M. R. (2018). Analisis pengaruh employee engagement, emotional intelligence, dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2), 36-47.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., da Costa, C. A. D. J., Ximenes, M., Piedadde, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2018). Why individual employee engagement matters for team performance? Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*

