

Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Angrumba)

Nurjiddah M Hi Yusuf*)
Budi Wahono)**
Eris Dianawati*)**

E-mail: vitaysff@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) on job satisfaction. The population in this research is an employee of angrumba madiun regency. The sample used is as many as 36 employees. Data was taken by using a questionnaire method. The data analysis method used is simple regression analysis with the help of SPSS software version 14 (Statistical Products and Service Solutions version 14). The test data used is a partial hypothesis test (t). The results showed that partially employee engagement variable (sig = 0.048) and organizational citizenship behavior (OCB) (sig = 0.001) had an effect on job satisfaction.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Job Satisfaction*

Latar Belakang

Fauziridwan (2018) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemikiran tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat pandangan hidup yang positif, dedikasi, dan penghayatan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* baik akan berdedikasi terhadap perusahaannya dan akan memiliki tindakan serta pandangan positif terhadap perusahaannya. *Employee engagement* mencakup sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tempat ia bekerja, dalam hal ini karyawan tidak akan melakukan pelanggaran terhadap setiap aturan yang dibentuk oleh perusahaan. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negative tentang pekerjaan tersebut. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan Angrumba”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas maka disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Memberikan kontribusi pada teori, terutama dalam mengidentifikasi pengaruh *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja pada konteks Negara berkembang (Indonesia).
2. Manfaat Praktis
Menambah informasi serta sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Anggrumba dalam masalah yang berkaitan dengan *employee engagement*, OCB, dan kepuasan kerja.
3. Manfaat Bagi Peneliti
Penelitian ini di harapkan menambah wawasan bagi peneliti dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dengan topik yang sama.

Tinjauan Teori

Employee Engagement

Maylett dan Winner (2014), “*employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaannya”.

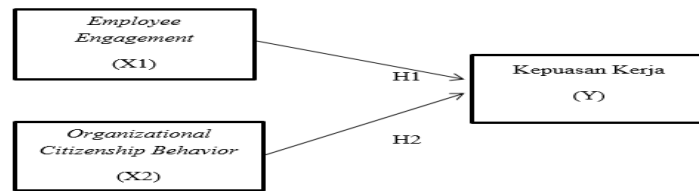
Organizational Citizenship Behavior

Organ (2014). “*organizational citizenship behavior* adalah perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem reward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

Gunlu *et al.* (2010:695). “kepuasan kerja adalah perasaan atau perilaku yang umum dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan beberapa komponen pekerjaan seperti, lingkungan kerja, kondisi kerja, imbalan yang adil dan komunikasi dengan rekan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Model Hipotesis

Hipotesis

H1 : *Employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menjelaskan pengaruh *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja, penelitian tersebut dapat diklasifikasikan sebagai penelitian eksplanatori. Sugiyono (2017:6) “penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan angrumba, dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel

a. *Employee Engagement* (X1)

Schaufeli *et al.* (2002), “*employee engagement* merupakan suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja yang mengantarkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan kesuksesan bersama”. Adapun tiga indikator *employee engagement* menurut Schaufeli *et al.* (2002), antara lain yaitu:

1. *Vigor*.
2. *Dedication*
3. *Absorption*.

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Organ (2017), “*organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi”. Adapun lima indikator menurut Organ (2017), antara lain yaitu:

1. *Altruism*.
2. *Consciousness*.
3. *Civic Virtue*.
4. *Courtesy*
5. *Sportsmanship*

c. Kepuasan Kerja (Y)

Robbins (2003) “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Adapun indikator untuk variabel kepuasan kerja adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan secara umum, alat ukur yang digunakan adalah *Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale* (MOAQ-JSS).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur tanggapan dari responden. (Sugiyono (2015:142).

Metode Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik penganalisaan data yang dipergunakan adalah analisis regresi sederhana.

Pembahasan dan Implementasi

Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Varibel	Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	0,842	0,3291	Valid
	X1.2	0,725	0,3291	Valid
	X1.3	0,794	0,3291	Valid
	X1.4	0,805	0,3291	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2)	X2.1	0,761	0,3291	Valid
	X2.2	0,711	0,3291	Valid
	X2.3	0,680	0,3291	Valid
	X2.4	0,836	0,3291	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,895	0,3291	Valid
	Y.2	0,835	0,3291	Valid
	Y.3	0,897	0,3291	Valid
	Y.4	0,903	0,3291	Valid

Sumber data primer diolah 2022

Instrumen penelitian valid jika R hitung > r tabel (pada taraf signifikan 0,05), sedangkan jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikan 0,05) dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> X1	0,791	Reliabel
2	<i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> X2	0,728	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Y	0,890	Reliabel

Sumber data primer diolah 2022

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat bahwa koefisien pada variabel *Employee Engagement* (X1) = 0,791, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) = 0,728, Kepuasan Kerja (Y) = 0,890. Semua variabel memiliki koefisien Alpha Cronbach > sehingga semua pernyataan tentang variabel penelitian dinyatakan reliable.

Analisis Regresi Sederhana

1. Persamaan Regresi X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4.11 Hasil Persamaan Regresi X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,223	1,692		-,132	,896
	EM.EN	,360	,175	,322	2,050	,048
	OR.CI	,645	,175	,579	3,688	,001

a. Dependent Variable: Kep. Ker

Sumber data primer diolah 2022

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kontribusi variabel bebas variabel terikat partisipasi karyawan adalah sebesar 0,360. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. *Employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, ini didasarkan pada nilai signifikan kurang dari 0,05.

Implikasi Hasil Penelitian

H1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengenai tingkat partisipasi karyawan Anggrumba, dari data wawancara diketahui bahwa para pekerja melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan sampai selesai, banyak yang diwawancarai juga mengatakan bahwa mereka bersedia bekerja melebihi waktu yang sudah ditentukan. Pernyataan tersebut menunjukkan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja. Karyawan yang menikmati dan bangga dengan pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja. Mereka bisa bekerja sama dengan tim. Pernyataan ini menunjukkan kebiasaan melaksanakan pekerjaan dengan senang hati. Ini menunjukkan kebiasaan kerja tercapai sehingga tujuan

organisasi dapat diwujudkan. Uraian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Angrumba berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

H2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006), bekerja dengan rekan kerja yang ramah, rekan kerja atau kelompok kerja merupakan sumber kepuasan kerja pribadi bagi karyawan. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat, nasehat dan dukungan kepada rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerja lebih bahagia. Berbagai perilaku sipil Angrumba dinilai sebagai "baik" dan cenderung konsisten dengan tanggapan terhadap pernyataan survei karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan OCB dengan benar. Perilaku kewarganegaraan sistemik yang diberikan karyawan secara langsung kepada agensi dapat mengarah pada kepuasan kerja. Akibatnya, karyawan menjadi loyal dan bangga terhadap agensi, termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan oleh agensi, dan sebagai imbalannya, menerima. Meskipun tidak dapat dipaksakan pada lingkup pekerjaan dan tidak diberikan secara formal, tindakan sukarela yang membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi dilakukan oleh karyawan perusahaan Angrumba.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian ini menggunakan karyawan Perusahaan Angrumba di Kabupaten Madian, dan analisisnya menggunakan regresi linier sederhana. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan beberapa hasil pengujian, variabel *employee engagement* dan variabel perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan tujuan organisasi sebagai variabel independen yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan OCB
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel diatas dengan populasi yang berbeda, disarankan perusahaan yang sudah go publish.

Daftar Pustaka

- Christopher Darma Wijoyo (2017). *Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan kepuasan kerja pada karyawan hotel dewarna sutoyo malang. Universitas Brawijaya.*
- Made artajaya, Akbar Pratama. 2020. *Pengaruh organizational justice dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior karyawan.*
- Anggraini, Mila. 2017. *Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan job engagement dan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Jurnal manajemen, universitas pembangunan nasional veteran Yogyakarta.*

- Meydy fauziridwan. 2018. *Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) serta dampaknya terhadap turnover intention. Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi, universitas jendral soedirman.*
- Restin Meilina, “Pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan BRI Kediri”.
- Linda kartini ticoalu, “organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan”. Hal 783
- Lu’lu amalia faadhilah 2020. “Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Univeristas Brawijaya”, Malang.
- Rachman, L., dewanto, A. (2016). “Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja perawat (studi pada rumah sakit wawa husada kepanjen malang)”. *Jurnal aplikasi manajemen*, 14(2), 322-333
- Nur Cholis 2019. “Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh komitmen organisasi studi pada RS harapan magelang. Universitas muhammadiyah magelang”.
- Anisa Maulina 2020 “Pengaruh Employee Engagement Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada PT. Daesa Garmin Bandung Departemen Sewing”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan. Bandung .
- Marta widian sari 2019. “Pengaruh karakteristik pekerjaan, perceived organizational support (POS) dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan employee engagement sebagai variabel mediasi”.
- Silvia indra mustika. “Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement dan organizational citizenship behavior. Studi pada staf medis RS lavalatte malang”. Universitas brawijaya”. Malang
- Onky dwi setiawan, Deborah chritine widjaja. “Analisa employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Shangri la hotel Surabaya”. Universitas Kristen petra. Surabaya.
- Dewi Haryati. “Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. sinergi integra.
- Nikmatur Ridha 2017. “Proses penelitian, Masalah, Variabel dan paradigma penelitian”. Sumatera Medan
- Nur Cholis 2019. “Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior yang di mediasi oleh komitmen organisasi (Studi pada RS harapan magelang)”. Universitas muhammadiyah magelang.
- Febriyanawati yusup 2018. “Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif (jurnal ilmiah kependidikan)”. Universitas islam negeri antasari Banjarmasin.
- Lanatri danirmala 2020. “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada karyawan yang bekerja di Yogyakarta)”. Sekolah tinggi ilmu ekonomi

Kadek kicen apriyana. *“Pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan dukungan organisasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan LPD di desa adat penarungan”*. Universitas mahasaraswati Denpasar.

Sofiyah 2018. *Pengaruh kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap employee engagement serta implikasinya terhadap kinerja karyawan, studi pada karyawan hotel bintang 3 di kabupaten sumedang*. Universitas pendidikan Indonesia.

Ilyasa Remsa Primera 2013. *Pengaruh service quality terhadap keputusan menginap di the majesty hotel bandung (survey terhadap tamu individual yang menginap di the majesty hotel bandung)*. Universitas pendidikan Indonesia.

Nurjiddah M Hi Yusuf*) Alumni Mahasiswa Unisma Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Budi Wahono**) Dosen Tetap Universitas Islam Malang

Eris Dianawati***) Dosen Tetap Universitas Islam Malang