

**HUBUNGAN ANTARAWORK ENGAGEMENT DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURPADA  
PEGAWAI DI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KAB. ACEH TENGAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam*

*Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

*Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**WINDI ARIANTO**

**17.860.0004**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/11/22

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

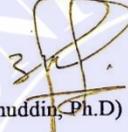
HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PEGAWAI DI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA DI KAB. ACEH TENGGH

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Windi Arianto  
17.860.0004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 16 September 2022

#### Susunan Dewan Penguji

Ketua

  
(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

  
(M. Fadly Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

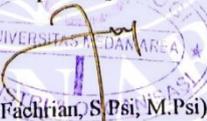
  
(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi., M.Si)

Penguji Tamu

  
(Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
tanggal 16 September 2022

Kepala Bagian

  
(Arif Fachriani, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

  
(Hasanuddin, Ph.D)  
FAKULTAS PSIKOLOGI

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Windi Arianto

NPM : 17.860.0004

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 16 September 2022



Windi Arianto

17.860.0004

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Windi Arianto  
NPM : 17.860.0004  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan antara *Work Engagment* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kab. Aceh Tengah. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 16 September 2022  
Yang menyatakan



(Windi Arianto)

## MOTTO

**Maka, Nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan? (Q.S  
Ar-Rahman: 13)**

***Don't Waste Your Time***



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara *Work Engagement* Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Pegawai Di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area

4. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
5. Bapak Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris peneliti, terima kasih ibu atas masukan yang telah ibu berikan.
6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukan yang ibu berikan.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
8. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
9. Kepala dinas kantor Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah.
10. Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah yang sudah menjadi responden peneliti.
11. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2017, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 16 September 2022

Windi Arianto  
17.860.0004



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Windi Arianto  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat & Tanggal Lahir : Aceh Tengah, 28 Maret 1998  
Alamat : Merah Mege  
Kode Pos : 24563  
Nomor Ponsel : 081260462119  
E-mail : [windiaryanto96@gmail.com](mailto:windiaryanto96@gmail.com)

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)  
2017 – 2022
2. MAN 2 Takengon (Aceh Tengah, Aceh) 2014 – 2017
3. SMP Negeri 20 Takengon (Aceh Tengah, Aceh) 2011 – 2014
4. SD Negeri 2 Atulintang (Aceh Tengah, Aceh) 2005 – 2011

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PEGAWAI DI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KAB. ACEH TENGAH

OLEH

WINDI ARIANTO

17.860.0004

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tengah. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 50 orang dan sampel sebanyak 50 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0.803 dengan  $p$  atau signifikansinya  $0.000 < 0.050$ , yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* diterima. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0,645, hal ini setara dengan 64,5%, artinya adalah bahwa *Work engagement* pada pegawai berkontribusi sebesar 64,5% terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. Dalam penelitian ini *Work engagement* pada pegawai tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (88,94) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (67,5). Selanjutnya diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tengah tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (111,34) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (85).

Kata Kunci: *Work engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan

**ABSTRACT****THE CORRELATION BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES IN THE TRANSMIGRATION DEPARTMENT AND MANPOWER OF THE REGENCY. CENTRAL ACEH****BY****WINDI ARIANTO****17.860.0004**

*The purpose of this study was to determine the relationship between work engagement and organizational citizenship behavior in employees at the Transmigration and Manpower Office of Central Aceh Regency. This research method uses quantitative methods. The population of this study was 50 people and a sample of 50 people, the researchers used a total sampling technique. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant positive correlation between work engagement and organizational citizenship behavior seen from the coefficient value ( $R_s$ ) which has a value of 0.803 with  $p$  or significance  $0.000 < 0.050$ , which means the hypothesis which states that there is a positive and significant correlation between work engagement and organizational citizenship behavior accepted. Likewise, the value of the determinant coefficient ( $R^2$ ) which has a value of 0.645, this is equivalent to 64.5%, which means that work engagement in employees contributes 64.5% to organizational citizenship behavior. In this study, the work engagement of employees is high, based on the empirical average value obtained (88.94) which is greater than the hypothetical average value (67.5). Furthermore, it is known that organizational citizenship behavior in employees at the Transmigration and Manpower Office of Central Aceh Regency is also high, it is based on the empirical average value obtained (111.34) which is greater than the hypothetical average value (85).*

*Keywords: Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Employees*

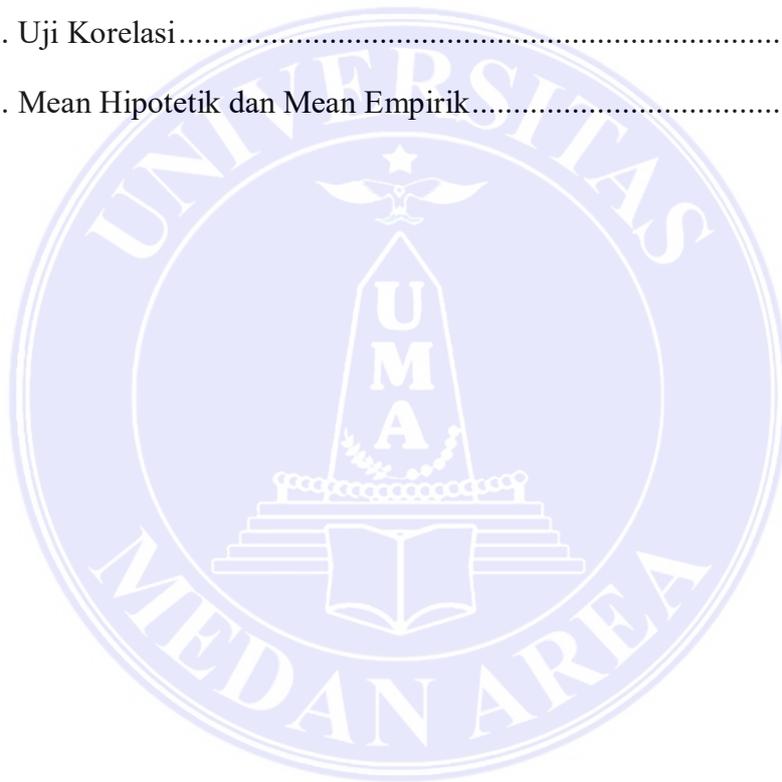
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identitas Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian. ....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	11
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
3. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	19
4. Ciri-ciri <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	21
B. <i>Work Engagement</i> .....	25
1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	25
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	26
3. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i> .....	29
C. Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	31

D. Kerangka Konseptual .....	34
E. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional.....	35
D. Subjek Penelitian.....	35
E. Metode Pengumpulan Data.....	38
F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Alat Ukur.....	39
G. Analisa Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	42
B. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian .....	42
1. Orientasi Kancah .....	42
2. Persiapan Penelitian .....	44
C. Pelaksanaan Penelitian .....	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	51
E. Uji Asumsi .....	52
1. Uji Normalitas .....	52
2. Uji Linearitas .....	53
F. Hasil Analisis Korelasional .....	54
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
1. Mean Hipotetik .....	54
2. Mean Empirik .....	55
H. Kriteria.....	56
I. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala <i>Work Engagement</i> .....	46
Tabel 2. Penyebaran skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	47
Tabel 3. Skala <i>Work Engagements</i> setelah uji validitas .....	51
Tabel 4. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> setelah uji validitas	52
Tabel 5. Uji Normalitas .....	53
Tabel 6. Uji Linearitas .....	54
Tabel 7. Uji Korelasi .....	55
Tabel 8. Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 2. Kurva Normal <i>Work Engagement</i> .....	56
Gambar 3. Kurva Normal <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian.....	65
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	71
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
Lampiran 4. Uji Normalitas.....	80
Lampiran 5. Uji Linearitas .....	80
Lampiran 6. Uji Korelasi.....	81



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan pondasi dari organisasi serta merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Sebagai pondasi utama, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartini (2013) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mendukung sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Salah satu organisasi atau instansi pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah merupakan sebagai birokrasi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah yang memiliki unsur pelaksanaan otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Aceh melalui Sekretaris Daerah. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah di daerah dibidang tenaga kerja, transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kultur organisasi yang dibangun Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja membiasakan pegawai agar dalam melakukan sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan pegawai tersebut akan mempunyai perasaan puas jika

dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *organizational citizenship behavior* pada diri pegawai. Perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut biasa berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan kerja sejawat yang pekerjaannya terlalu banyak menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, (Aldag & Resckhe dalam Sofyandi, 2007).

Menurut Robbins dan Judge (2014) ada banyak fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan *organizational citizenship behavior* baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Organisasi dengan kinerja yang baik tentu akan membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas rutin pegawai dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Apalagi dalam dunia kerja yang kian dinamis seperti saat ini, fleksibilitas kerja dan kesediaan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan menjadi relevan untuk diwujudkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai pada tanggal 16 November 2020 didapatkan bahwa pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah mempunyai tugas yaitu melakukan urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, produksi, audit dan melakukan kegiatan sesuai dengan

jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan organisasi .

Diantara lain kutipan wawancaranya adalah sebagai berikut :

*“saya sudah banyak memiliki tugas, jadi saya lebih fokus ke tugas saya ketimbang ke rekan kerja sayalainnya, karena saya jarang meminta tolong ke rekankerja yang lain. Karna itu pula mungkin rekan kerja yang lain jarang meminta pertolongan saya. Selain itu kalau ada dinas diluar kota yang tidak terlalu penting saya jarang ikut, karena saya lebih memilih untuk tetap di kantor dinas ini saja.”(wawancara 16 November 2020)*

Fakta secara umum mengenai *organizational citizenship behavior* berdasarkan hasil penelitian Kurniawati (2015) di PT. Madu Baru, didapatkan hasil bahwatingkat absensi ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari 2015 dan Februari 2015 semakin meningkat yaitu sebanyak 18 karyawan dari 77 karyawan. Satu orang dengan keterangan alpha, 12 orang dengan keterangan izin, dan keterangan izin dari dokter sebanyak 5 orang. Hasil survey lain ditemukan sebanyak 5 orang (17%) karyawan sering menggunakan HP pada saat jam kerja, sebanyak 6 orang (20%) karyawan tidak peduli dengan kesulitan rekan kerja yang lain, sebanyak 2 orang (7%) kurang memiliki kesadaran untuk saling toleransi, sebanyak 7 orang (23%) kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan kerja, dan sebanyak 10 orang (33%) kurang memiliki kesadaran untuk terlibat dalam organisasi. Berdasarkan hasil survey diatas menunjukkan masih rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Madu Baru.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasilwawancarayang penulis lakukan pada tanggal 16 November 2020diketahui bahwa secara umum*organizational citizenship behavior*pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa

kondisi kerja dan perilaku kerja karyawan yang tidak mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang diharapkan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai tidak sepenuhnya bersedia secara terus menerus membantu ketika rekan kerja membutuhkan pertolongan yang menyangkut pekerjaan di tempat ia bekerja.

Kemudian sebagian besar pegawai hanya melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan *jobdesk* yang dimiliki. Seperti hanya beberapa pegawai yang berupaya merapikan dokumen-dokumen yang terletak di beberapa tumpukan meja, membenarkan posisi kursi ke tempat semula jika salah satu pegawai lupa melakukan itu.

Bahkan beberapa pegawai yang asik mengajak ngobrol rekannya yang sedang sibuk bekerjaitu tanpa ada upaya untuk ikut membantu pekerjaan temannya tersebut. Banyak juga karyawan yang mengeluh mengenai ketidakadilan yang karyawan rasakan dalam bekerja seperti: fasilitas kerja yang tidak sama antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, seringkali pegawai tidak dilibatkan dalam kepanitiaan di kantor, dan merasa diperlakukan tidak adil oleh pimpinan dalam pengurusan kerja. Seperti terlampir pada beberapa hasil kutipan wawancara berikut ini :

*“Jika teman saya memerlukan bantuan saya dalam menyelesaikan pekerjaannya, saya jarang membantu karena saya beralasan juga mempunyai pekerjaan yang banyak, karena kalau terlalu baik kali dikantor ini gak bagus. Selain itu jika sedang bosan dengan pekerjaan saya sering mengobrol dengan rekan kerja lainnya. Jika tidak ada lagi tugas dikantor saya langsung bergegas pulang kerumah”. (wawancara 16 November 2020 )*

Rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* para pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah sebagaimana diuraikan di atas tentu mengundang pertanyaan penting yakni mengapa *organizational citizenship behavior* para karyawan tersebut begitu rendah? Secara teoritis ada banyak faktor yang menjadi penyebab rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut, baik yang bersifat internal maupun eksternal, diantaranya: jenis kelamin (Morrison, dalam Novliadi, 2006), kepribadian (Blakely dkk, 2003), budaya dan iklim organisasi (Organ dkk, 2006), kompetensi (Sambung dkk, 2011), persepsi (Basim dkk, 2009), kepemimpinan dalam organisasi (Ariani, 2014), komitmen organisasi (Purnama, 2013), dan lain-lain.

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang berfungsi secara agregat. Fungsi agregat maksudnya adalah perilaku *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi jika dilakukan oleh satu individu saja. Dampaknya akan sangat tampak apabila dilakukan oleh satu kelompok, unit, departemen maupun organisasi (Organ, 1997). Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki individu dalam bekerja secara tim termasuk kedalam keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal ini hanya ditunjukkan oleh individu yang peduli dan peka terhadap kepentingan individu lainnya. Keterampilan interpersonal berupa perilaku extra role dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun kenyataannya sikap sukarela pegawai yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dinilai masih kurang masih terjadi ketertinggalan pekerjaan

yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena *Work engagement* yang kurang dari pegawai itu sendiri.

Maka sangat diharapkan bahwa *organizational citizenship behavior* dikalangan pegawai dapat tinggi sebab seorang pegawai yang *organizational citizenship behavior*nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan diluar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila *organizational citizenship behavior* rendah maka seorang pegawai tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu organisasi akan sangat mengharapkan *organizational citizenship behavior* ini muncul dikalangan pegawai.

Menurut Wirawan (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, transformasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, *work engagement*, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan *work engagement* sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya. Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) *work engagement* memiliki dua dimensi, yaitu : *performance self-esteem contingency* adalah *work engagement* merefleksikan

tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya, pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu.

*Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya adalah faktor situasional yang terdiri dari faktor pekerjaan, organisasi dan lingkungan sosial budaya. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa beberapa hasil penelitian yang dilakukan mengenai *work engagement* ditemukan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti status karyawan, gaji, dukungan organisasi, *continuous improvement*, persepsi terhadap penyelia, dan karakteristik pekerjaan (Kossen, 1987).

Adanya *work engagement* terhadap organisasi, dapat membuat pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam hal ini merupakan tingkah laku atau sesuatu yang dilakukan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi baik dengan lingkungan perusahaan maupun dengan rekan sekerja. Selain itu pegawai juga harus mampu untuk menumbuhkan rasa sosial dan bersikap sukarela dalam membantu rekan kerja. Dengan kata lain karyawan harus memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam perusahaan.

*Work engagement* dan *organizational citizenship behavior* merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya kedua variabel itu saling berhubungan. Jadi semakin seorang karyawan memiliki *Work engagement* yang tinggi terhadap organisasinya maka pegawai tersebut akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik. Beberapa

peneliti seperti Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior*.

Besarnya pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* ini menurut Patchen (dalam Srivastava, 2015) menambahkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan memiliki motivasi kerja internal yang tinggi.

Namun berbeda dengan yang terjadi pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah, berdasarkan hasil observasi peneliti, pegawai di kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah lebih mementingkan keperluan pribadi daripada keperluan kantor. Pada saat peneliti melakukan observasi peneliti melihat ada persiapan untuk kegiatan workshop kantor, namun hanya satu dua orang yang ikut mempersiapkan, sedangkan pegawai yang lain tidak peduli dengan kegiatan tersebut.

Maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat *work engagement*, tingkat *organizational citizenship behavior* dan ingin mengetahui : "**Hubungan Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah**"

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Mencermati tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* karyawan didalam perusahaan dalam hal ini *Organizational Citizenship Behavior* didalam perusahaan masih tergolong rendah hal itu

dikarenakan karyawan masih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan orang lain. Juga hal ini karyawan kurang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

2. *Work engagement* sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya juga bisa aktif dalam didalamnya. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai yang berjumlah 50 orang di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah.

### C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan tentang komitmen organisasi yang merupakan salah satu faktor *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan *Work engagement* mencerminkan bagaimana seorang karyawan dapat mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang komitmen organisasinya kuat maka akan mempengaruhi dan mampu membantu tujuan dari perusahaan tersebut.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: **Apakah ada hubungan antar *work engagement* dengan *organizational citizenship behaviour* pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah''**

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat Hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behaviour* pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya meningkatkan *work engagement* pada pegawai agar siap dalam dan mampu meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada pegawai.

##### b. Bagi Pegawai

Dengan hal ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai dan dapat digunakan sebagai pedoman bagi karyawan untuk mengetahui dampak dari *work engagement* dalam *organizational citizenship behaviour* dan bagaimana dapat meningkatkan *work engagement* khususnya dalam *organizational citizenship behaviour* pada pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Organizational Citizenship Behaviour*

##### 1. *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak. Sejalan dengan Robbins (2005) yang mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Menurut Stamper dan Dyne (2001), kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan. *Organizational citizenshipbehavior* merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi organ. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal, (Podsakof, 2000). *Organizational citizenshipbehavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku membantu orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas ekstra, patuh pada peraturan-peraturan dan prosedur di tempat kerja.

Definisi yang sedikit berbeda yang ditawarkan oleh Organ (1999), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional. Terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu ( Stamper dan Dyne, 2001) :

- a. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tipe perilaku di mana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- b. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang tidak tampak.
- c. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapatkan penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Borman dan Motowidlo, (Hardaningtyas, 2005) mengkontruksi *contextual behavior* tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga inti teknisnya berfungsi. Definisi ini tidak dibayangi istilah sukarela, *reward* atau niat seseorang melainkan perilaku seharusnya mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis lebih dari sekedar intiteknis.

Perilaku sukarela tersebut disebut *extra-role behaviour* yang dalam artikel ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour*. Perilaku *organizational citizenshipbehavior* tidak terdapat pada *job description* karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan khususnya dalam lingkungan bisnis yang

persaingannya semakin tajam. Artinya, seseorang yang memiliki *organizational citizenshipbehavior* yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *organizational citizenshipbehavior* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Menurut Enhart (2004) dalam Khalid dan Ali (2005) *organizational citizenshipbehavior* didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. *Organizational citizenshipbehavior* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal (Organ, 1988) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood, (2002). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.* 2000).

*Organizational Citizenship Behaviour Organization* didefinisikan dalam dua kategori besar. Pertama, *Organizational Citizenship Behaviour Organization* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi secara umum, misalnya memberi pemberitahuan sebelumnya ketika tidak bisa datang bekerja, mengerjakan pekerjaan dengan baik, tetap setia kepada organisasi meski organisasi tersebut mengalami kondisi yang sedang sulit. Yang kedua adalah *Organizational Citizenship Behaviour Individual* yaitu perilaku yang secara langsung menguntungkan individu-individu tertentu dan secara tidak langsung melalui

individu tersebut dapat berkontribusi lebih pada perusahaan misalnya membantu seorang karyawan melaksanakan tugas tertentu (Williams dan Anderson, 1991 dalam Budihardjo, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Organizational citizenshipbehavior* juga merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

## 2. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behaviour*

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Wirawan (2013) yaitu sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja karyawan yang diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenshipbehavior*. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi
- b. Iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasinya. Kepribadian dan suasana hati, yang berpengaruh terhadap

*organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok.

- c. Komitmen Organisasi, Debora (2004) menyatakan bahwa latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).
- d. Kepemimpinan transformasional. Adanya sebuah gaya kepemimpinan mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.
- e. Tanggung jawab sosial. Komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup dari karyawan, komunitas lokal dan komunitas luas.
- f. Usia, Jahangir (2004) menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya. Pada penelitian yang dilakukan LMU (Ludwig-Maximilians-University, Munich) menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh pada perilaku

mereka ditempat kerja.

- g. *Work engagement*. Adanya pengaruh mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan organisasi dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu.
- h. Keadilan organisasi. Merupakan adanya persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil dan bagaimana reaksi dari perilaku untuk persepsi tersebut.

Menurut Organ et al. (2006:10) peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal.

#### 1. Faktor Internal

- a. Kepuasan kerja, karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawannya puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Organ dan Bateman menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall*, berkolaborasi positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Komitmen Organisasi, untuk menguji hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* seperti yang dilakukan Bolon menemukan komitmen afektif merupakan predicator pada OCB-I dan

OCB-O, Wagner dan Rush (2000) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior*. Meyer dan Allen (1997) membagi komitmen menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.

2. Komitmen Normatif

Komitmen normative mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.

3. Komitmen berkelanjutan

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

- c. Kepribadian, Organ (1990) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang *organizational citizenship behavior* memperlihatkan siapa mereka dan bagaimana memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan *organizational*

*citizenship behavior*. Dasar kepribadian untuk *organizational citizenship behavior* yaitu merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh.

- d. Moral Karyawan, dalam Djatti (2008) moral berasal dari bahasa latin yaitu, *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja
- e. Motivasi, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat antusiasmenya dalam melakukan suatu kegiatan , baik yang berasal dari dalam individu mauoun dari luar individu

## 2 Faktor eksternal

*Organization citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan antara lain,

1. Gaya kepemimpinan, Shahzad. et.al (2010), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior*. Zhang et al. (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berkontribusi untuk pengembangan lebih kuat pada persepsi sarana organisasi dan individu. Hal ini menyebabkan *organization citizenship behavior* meningkat. Berdasarkan penelitian Alhamda (2007), terlihat bahwa variable perilaku kepemimpinan dan *organization citizenship behavior* pada Poltekkes Padang belum baik, tetapi kinerja dosen sudah baik.
2. Kepercayaan pada pimpinan, kepercayaan terhadap pimpinan didefinisikan sebagai kunci mediasi hbungan antara kepemimpinan transformasional

dengan *organization citizenship behavior* yang didukung oleh penelitian MacKenzie et al. (2001).

3. Budaya Organisasi, dari sumber yang sama Robbins (2003) memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor menurut beberapa ahli diatas, kepuasan kerja, iklim organisasi, kepribadian atau suasana hati, komitmen organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasional, masa kerja, jenis kelamin dan usia dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan paparan dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial, umur, *Work engagement* dan keadilan organisasi.

### 3. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ; Podsakoff; dan Mackenzie (2006) terdapat tujuh dimensi dalam *organizational citizenship behavior*, yaitu :

- a. *Altruism*, adalah perilaku karyawan untuk membantu ataupun menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan tidak ingin mendapatkan keuntungan pribadi.
- b. *Courtesy*, memperhatikan dan menghormati orang lain, juga sifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi suatu masalah.

- c. *Peacemaking*, perilaku karyawan untuk mencegah, memecahkan, dan membantu meredakan konflik interpersonal yang tidak membangun (Organ, Podsakoff, & McKenzie, 2006)
  - d. *Cheerleading*, karyawan memberikan penguatan dan dorongan kepada rekan kerjanya mengenai pencapaian dan perkembangan kearah yang lebih baik, yang pada gilirannya akan membuat kontribusi tersebut lebih mungkin terjadi di masa depan (Organ, Podsakoff, & McKenzie, 2006).
  - e. *Conscientiousness*, perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan dalam hal kehadiran, mengikuti aturan dan peraturan, dan lainnya (Organ, Podsakoff, & McKenzie, 2006).
  - f. *Sportsmanship*, menekankan pada aspek-aspek perilaku positif terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa menyampaikan keberatan, seperti tidak suka protes, tidak suka mengeluh walaupun berada dalam tuasi yang kurang nyaman, dan tidak membesar-besarkan masalah yang kecil.
  - g. *Civic Virtue*, karyawan berpartisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan politik organisasi atau perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada kehidupan organisasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Contoh perilakunya adalah ketika karyawan mau memberikan opininya mengenai suatu masalah dalam perusahaan
- Sedangkan menurut Organ (1988) mengidentifikasi lima dimensi dari *organizational citizenship behavior* yaitu:
- a. *Altruism*, merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya

yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang harus ditanggungnya.

- b. *Courtesy*, merupakan perilaku berbuat baik atau hormat kepada orang lain, seperti membantu teman kerja dalam mencegah munculnya permasalahan, memberi konsultasi atau informasi kepada teman kerja. Seseorang yang memiliki aspek ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- c. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang menekankan pada aspek-aspek positif yang ada di organisasi daripada aspek negatifnya, misalnya perilaku toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil atau sepele.
- d. *Civic virtue*, merupakan perilaku selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dan selalu peduli dengan kelangsungan hidup organisasi.
- e. *Conscientiousness*, merupakan perilaku untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti selalu mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Dimensi ini ditujukan dengan berusaha melebihi tugas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian dan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* antara lain *Altruism*, *Courtesy*, *Peacemaking*, *Cheerleading*, *Conscientiousness*,

*Sportsmanship, Civic virtue* dalam mengukur seberapa besar *organizational citizenshipbehavior* pegawai.

#### 4. Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behaviour*

Shweta dan Srirang (2010) mengemukakan bahwa konsep *organizational citizenshipbehavior* pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ, dan Near pada tahun 1983 yang menggambarkan *organizational citizenshipbehavior* dalam dua komponen yaitu altruism dan *generalized compliance* (bentuk lain dari *conscientiousness*). Kemudian Organ pada tahun 1988 menambahkan *sportsmanship, courtesy, dan civic virtue* sebagai komponen lain pada *organizational citizenshipbehavior* disamping altruism dan *generalized compliance*. Williams dan Anderson (1991) mengelompokkan *organizational citizenshipbehavior* dalam dua kategori yang berbeda yaitu:

*Organizational citizenshipbehavior Individual* – perilaku yang mengarah pada individu dalam organisasi, terdiri dari altruism dan *courtesy*; dan *organizational citizenshipbehavior Organization* – perilaku yang mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi, terdiri dari *conscientiousness, sportsmanship dan civic virtue*.

Dalam penelitian ini, komponen *organizational citizenshipbehavior* yang digunakan merupakan komponen yang dikemukakan oleh Konovsky dan Organ (1996); Jahangir et al. (2004); Organ et al. (2006:22); Dipaola dan Neves (2009); Ahmed et al. (2012), Chiang dan Hsieh (2012), yaitu:

- a) Altruism,
- b) Courtesy,
- c) Sportsmanship,

- d) Conscientiousness, dan
- e) Civic Virtue.

Altruism adalah perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. Secara lebih rinci, komponen altruism memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih,
- b) Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir
- c) Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan,
- d) Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif, dan
- e) Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

Courtesy adalah perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Secara lebih rinci, komponen courtesy memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja,
- b) Mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja,
- c) Mencoba menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja,
- d) Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan, dan
- e) Berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

Sportsmanship adalah kesediaan individu menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.

Secara lebih rinci, komponen sportsmanship memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele,
- b) Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi,
- c) Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi,
- d) Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

Conscientiousness adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

Secara lebih rinci, komponen conscientiousness memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Ketika tidak masuk kerja, melapor kepada atasan atau rekan kerja terlebih dahulu,
- b) Menyelesaikan tugas sebelum waktunya,
- c) Selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan,
- d) Secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama,
- e) Tidak membuang-buang waktu kerja,
- f) Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan, dan
- g) Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun dalam kondisi tidak ada seorang pun yang mengawasi.

Civic virtue adalah perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan

peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Secara lebih rinci, komponen civic virtue memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi,
- b) Turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, dan
- c) Mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Perilaku Organizational Citizenship Behaviour pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Nguni (2005) dimana responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju dengan pernyataan yang mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

## **B. Work Engagement**

### **1. Pengertian Work Engagement**

Menurut Mitchell dan Lee (2001) *Work engagement* merupakan sejauh mana karyawan merasa cocok dengan perusahaannya. *Work engagement* mencakup aspek situasional dari ruang kehidupan karyawan yang mempengaruhi keputusannya untuk tetap bertahan di perusahaan. Aspek situasional ini mencakup pekerjaan dan hubungan sosial. Terbagi lagi menjadi dua setting lingkungan yaitu lingkungan tempat bekerja (*on the job*) dan lingkungan komunitas (*off the job*). *Work engagement* membuat karyawan memilih untuk tetap bertahan pada perusahaannya. Menurut Ng dan Feldman (2010), *Work engagement* merupakan keseluruhan dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan. *Work engagement* mengarah pada perkembangan human

capital dan social capital karena dua alasan. Pertama, karyawan yang sangat terlibat memiliki kesesuaian antara pengetahuan dan keterampilan dengan persyaratan perusahaan.

Hal tersebut memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tambahan. Kedua, karyawan yang sangat terlibat memiliki banyak hubungan yang membantu mengembangkan social capital. Menurut Yao, Lee, Mitchell, Burton, dan Sablynski (2004), *Work engagement* merupakan hubungan antara pengaruh psikologis, sosial dan finansial yang luas. Hubungan tersebut membuat karyawan enggan meninggalkan perusahaan.

Menurut Holtom dan O'Neill (2004), *Work engagement* merupakan satu set faktor yang berpengaruh baik di lingkungan kerja dan di luar lingkungan kerja. Faktor tersebut yang membuat karyawan memutuskan untuk tetap tinggal dalam perusahaan atau tidak.

Berdasarkan pemaparan definisi *Work engagement* dari para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* merupakan perasaan cocok dari karyawan kepada perusahaan yang dipengaruhi oleh aspek situasional dari pekerjaan dan sosial karyawan. Hal tersebut yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

## **2. Faktor – Faktor *Work Engagement***

Berdasarkan model *work engagement* yang disebut JD-R (Job DemandsResources) Model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2008), terlihat bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh job resources dan personal resources. Model ini menunjukkan bahwa job resources dan personal resources secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama meramalkan keterikatan

kerja karyawan. Job resources dan personal resources memiliki dampak positif pada *work engagements* saat tuntutan kerja tinggi (Bakker & Demerouti (2008)).

Job resources mengacu pada aspek-aspek lingkungan terkait pekerjaan, yaitu aspek fisik, sosial atau organisasional dari pekerjaan. Contoh job resource adalah: dukungan sosial dari kolega dan supervisor, coaching dari supervisor, feedback kinerja, beragamnya skill dan otonomi, dan lain-lain. Sedangkan personal resources mengacu pada keadaan psikologis individu, yaitu: optimism, self efficacy, *resiliency* dan self esteem (Bakker & Demerouti, 2008).

Menurut Schiemann (2009), banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Jaminan pekerjaan, perlakuan yang adil, kompensasi yang mencukupi, perlakuan dengan penuh hormat dan bermartabat, faktor-faktor yang berhubungan dengan stres (seperti beban kerja yang berlebihan, target kinerja yang tidak realistis, konflik pekerjaan dan keluarga yang disebabkan adanya ketidakseimbangan), adanya timbal balik hak (konsekwensi positif perusahaan atas kinerja yang baik dari karyawan) yang tidak hanya mencakup upah atau benefit yang menarik, tetapi juga pengembangan keterampilan, budaya inovatif atau ketersediaan sumber daya tertentu yang memungkinkan karyawan untuk berkembang.

Selanjutnya adalah pekerjaan yang menarik, dimana ada Universitas kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan individu, adanya teman sejawat yang akrab dan pemimpin yang menginspirasi, dan lain-lain. Marciano (2010) mengatakan bahwa saat level penghargaan terhadap seseorang tumbuh, level keterikatan kerjanya juga tumbuh. Hal ini dikembangkan dari prinsip bahwa jika orang diperlakukan dengan berharga, mereka akan terikat dan bekerja lebih keras

mencapai sasaran organisasi. Selanjutnya Marciano (2010) menguraikan tujuh faktor yang mendorong terjadinya *work engagement* yang dirangkumnya dalam 7 Drivers RESPECT Model, yaitu: *Recognition, Empowerment, Supportive feedback, Partnering, Expectations, Consideration* dan *Trust*. Dengan *recognition* (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward (hadiah) diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara reguler mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

Dalam *empowerment* (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil risiko. *Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

Dalam *partnering* (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan. *Expectations* (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standard kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

*Considerations* dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta

mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi. Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Xanthopoulou, Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa *work engagement* ditentukan oleh faktor individual dan lingkungan. Faktor lingkungan terkait dengan aspek organisasi dan atau psikologis, sosial dan fisik pekerjaan, seperti : otonomi, dukungan sosial, coaching atasan, umpan balik kinerja dan peluang pengembangan keahlian. Sedangkan faktor individu mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan resiliency dan rasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan secara umum bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mengacu pada individu karyawan, sedangkan faktor eksternal mengacu pada aspek di luar diri individu, yaitu aspek fisik, sosial dan organisasional dari pekerjaan.

### **3. Aspek-aspek *Work Engagement***

Menurut Mitchell dan Lee (2001) *work engagement* terbagi ke dalam enam aspek, yaitu:

- a. Hubungan perusahaan (*organizational link*) Hubungan formal dan informal yang terjalin antara semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang sama. Misalnya hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasannya. Hubungan ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan merasa dianggap.

Bentuk dan jumlah hubungan individu dianggap mampu mempengaruhi keputusannya untuk tetap tinggal atau memilih pergi dari perusahaan. Semakin banyak hubungan baik yang terjalin membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Contohnya karyawan pada posisi administrasi kredit bila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya atau tidak paham mengenai tugasnya akan dengan leluasa bertanya kepada rekan kerja yang paham tanpa merasa sungkan. Rekan kerja tersebut selanjutnya juga memberikan pemahaman, kritik dan saran yang membangun pada karyawan tersebut.

- b. Hubungan komunitas (*community links*) Hubungan formal maupun informal yang terjalin antara karyawan dengan orang-orang dalam komunitasnya. Misalnya hubungan antara karyawan dengan keluarga, teman, dan kelompok sosial. Sama halnya dengan hubungan perusahaan, semakin banyak hubungan baik yang terjalin akan membuat karyawan tetap berada di perusahaan. Contohnya karyawan administrasi kredit mampu leluasa menceritakan kesulitan yang dialami saat bekerja pada keluarganya dan mendapatkan dukungan dari keluarga seperti pemberian nasihat untuk menjalani situasi sulit tersebut.
- c. Kesesuaian perusahaan (*Organizational Fit*) Kesamaan dalam hal nilai, budaya perusahaan, tujuan karir dan KSA (*knowledge, skills, attitude*) yang dianut oleh perusahaan dan karyawan sejalan. Kesesuaian ini akan membantu kedua belah pihak dalam memenuhi serta melaksanakan kewajiban dan haknya. Kesesuaian ini juga membuat karyawan mampu mengaplikasikan KSAnyanya sehingga dapat berkembang. Hal tersebut juga mampu membuat

karyawan mencapai tujuan profesionalnya. Contohnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang akuntansi akan cocok masuk ke perusahaan perbankan karena kemampuannya akan berguna atau dibutuhkan.

- d. Kesesuaian komunitas (*Community Fit*) Kesesuaian dalam hal nilai, budaya umum yang berlaku, kegiatan agama, fasilitas hiburan, lingkungan bahkan iklim dimana karyawan tersebut tinggal. Kesesuaian ini membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan komunitasnya. Rasa nyaman ini yang akan membuat karyawan semakin terikat dan enggan meninggalkan komunitasnya. Contohnya karyawan yang senang melakukan kegiatan bersih-bersih di sekitar lingkungan tempat tinggal apabila lingkungannya memiliki program tersebut maka karyawan tetap memilih tinggal.
- e. Pengorbanan perusahaan (*Organizational Sacrifice*) Persepsi dimana karyawan akan merasa kehilangan secara material maupun secara psikologis bila meninggalkan perusahaan yang dirasa sesuai dengan dirinya. Kehilangan yang akan dialami akan menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mengambil keputusan. Contoh kehilangan yang akan di alami oleh karyawan yaitu kehilangan keuntungan yang sebelumnya didapatkan saat masih bekerja di perusahaan seperti kebebasan mengejar tujuan, kesempatan mendapatkan promosi, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
- f. Pengorbanan komunitas (*Community Sacrifice*) Persepsi dimana karyawan akan kehilangan bila meninggalkan lingkungan yang nyaman dan sesuai dengan dirinya. Misalnya mungkin karyawan akan kehilangan kegiatan sosial yang dilakukan di lingkungan tersebut atau kehilangan kemudahan dalam

mengakses fasilitas untuk menyalurkan hobinya. Rasa kehilangan ini juga akan membuat karyawan semakin berusaha keras untuk bekerja dengan baik demi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* milik Mitchell dan Lee (2001) memiliki enam aspek yaitu hubungan komunitas, hubungan perusahaan, kesesuaian komunitas, kesesuaian perusahaan, pengorbanan komunitas, dan pengorbanan perusahaan. Masing-masing aspek mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaannya.

### **C. Hubungan antara *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Pegawai**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari adanya peran pegawainya. Pegawai dalam suatu organisasi bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, pegawai sekaligus menjadi objek pelaku. Tanpa pegawai, organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan pegawailah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang pegawai dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari perannya. *Organizational citizenship behaviour* akan muncul pada pegawai, apabila pegawai yang bersangkutan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi dimana dia bekerja. Dengan kata lain karyawan yang memiliki *work engagement* pada perusahaan akan memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik (Wirawan, 2013).

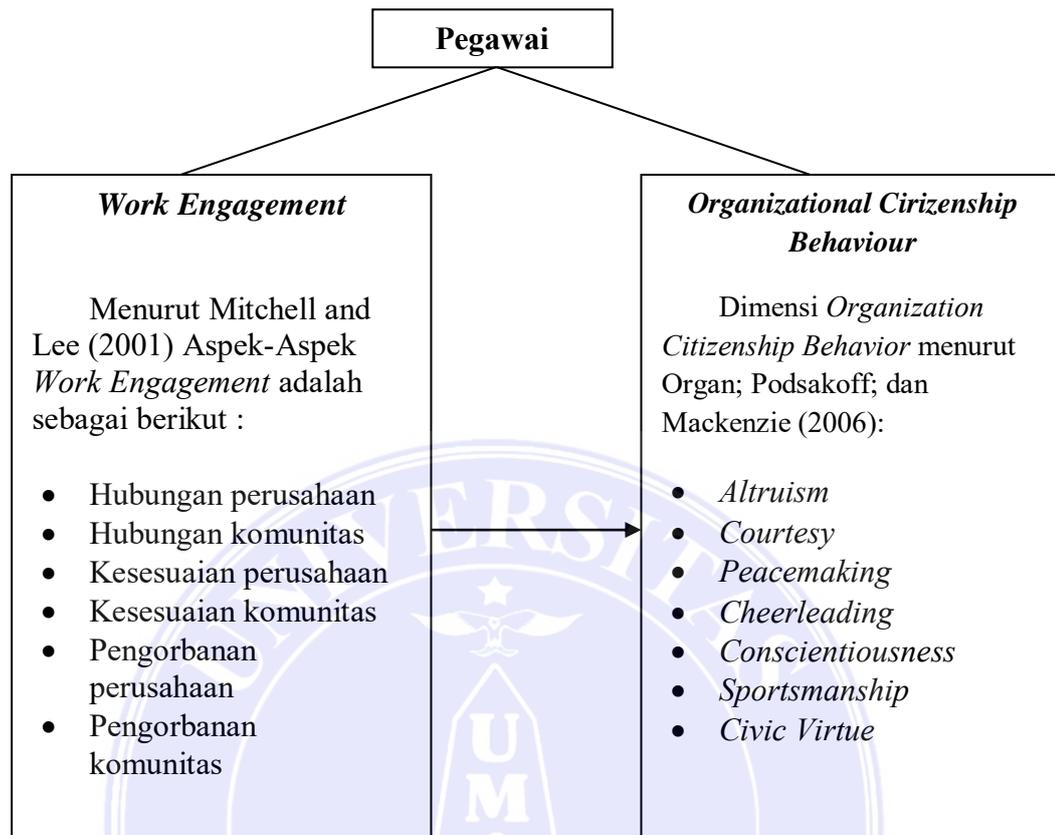
Penelitian Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) menyatakan adanya

hubungan yang positif antara *work engagement* dengan OCB. Patchen (dalam Srivastava, 2005) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *Work engagement* dan faktor dari *organizational citizenship behaviour*.

Hasil penelitian beberapa ahli tersebut membuktikan bahwa *work engagement* dan *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan. Namun adanya hubungan tersebut tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel. Pada penelitian ini peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi *work engagement* terhadap organisasi, maka *organizational citizenship behaviour* pegawai akan baik.

Penelitian sebelumnya oleh Khan (1990) perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor *work engagement*, penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat *work engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Perusahaan harus mengutamakan *work engagement* yang tinggi, apabila *work engagement* diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada *organizational citizenship behavior* karyawan, oleh karena itu dibutuhkan *engagement* pada pekerjaan karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* para karyawan. Agar semua tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan tercapai dengan baik. Apabila karyawan merasakan *engagement* di perusahaannya tinggi, maka karyawan akan lebih fokus dan bersemangat untuk bekerja.

## D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut “Ada hubungan *work engagement* dengan *organization citizenship behavior*”. Dengan asumsi semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi tingkat *organization citizenship behavior* yang dilakukannya, dan sebaliknya jika semakin rendah *work engagement* maka tingkat *organization citizenship behavior* yang dilakukannya juga semakin rendah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti ( Sugiyono,2011).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas : *Work Engagement*
2. Variabel Terikat : *Organizational Citizenship Behaviour*

#### C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang

dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :



### 1. *Work Engagement*

*Work engagement* adalah sejauh mana seorang karyawan melibatkan peran fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaan dan memihak pada organisasinya serta menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya, sehingga karyawan dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Dengan memiliki aspek yang menurut Mitchell dan Lee (2001) yaitu diantaranya: Hubungan Perusahaan, Hubungan komunitas, Kesesuaian perusahaan, Pengorbanan perusahaan dan Pengorbanan komunitas

### 2. *Organizational Citizenship Organizational*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal. Dimensi dari *Organizational citizenship behavior* menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) terdapat 7 (tujuh) dimensi yaitu: *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportmanship, Civic Virtue*.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan

yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai yang bekerja di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai .

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya (*total sampling*) sebanyak 50 orang pegawai .

## 3. Teknik Sampling

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai *sampel total*. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan jumlah populasi yang ada

dalam penelitian ini, yaitu 50 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti secara efisien dan akurat (Azwar, 2005). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi digunakan untuk mengungkap sikap yang hendak diukur dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai suatu variabel yang harus dijawab oleh individu (Azwar, 1998). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *work engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*. Skala *Work engagement*, skala ini terdiri dari aspek yang merupakan penjabaran dari 6 aspek, yaitu Hubungan perusahaan, Hubungan komunitas, Kesesuaian perusahaan, Kesesuaian komunitas, Pengorbanan perusahaan, Pengorbanan komunitas

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada Skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favourable* (pernyataan mendukung) dan *unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favourable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan *unfavourable* untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk mengukur *Organizational citizenship behavior* dengan tujuh dimensi. Menurut Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) mengidentifikasi tujuh dimensi yaitu: *Altruism, Courtesy, Peacemaking, Cheerleading, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic virtue*

Skala yang digunakan adalah berpedoman pada Skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan *unfavourable* untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Tidak Setuju (TS) diberi skor 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 4.

## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan

antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur. Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum y)(\sum x)}{N}}{\left[ \sqrt{\left[ (\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[ (\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]} \right]}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (sekor subjek setiap item) variabel x  
 $\sum xy$  : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel x.  
 $\sum X$  : Jumlah sekor seluruh setiap item x  
 $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y  
 $N$  : Jumlah Subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala kontrol diri dan kecerdasan moral dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrument  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan  
 $\sum \sigma$  : Jumlah varian butir  
 $\sigma 1^2$  : Varian total

## G. Metode Analisis Data

Analisis masalah pertama, yaitu hubungan antara *Work engagement* dan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan. Analisis hubungan *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* ini digunakan untuk mengetahui adakah hubungan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Pengolahan data ini menggunakan Teknik Korelasi Product Moment.

Menguji signifikansi dari koefisien korelasi ganda :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Pengujian hipotesis :

Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara hubungan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0.803 dengan  $p$  atau signifikansinya  $0.000 < 0.050$ , yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Work engagement* dan *organizational citizenship behavior* diterima.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0,645, hal ini setara dengan 64,5%, artinya adalah bahwa *Work engagement* pada pegawai perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 64,5% terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai.
3. Dalam penelitian ini *Work engagement* pada pegawai Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tenggara tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (88,94) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (67,5). Selanjutnya diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tenggara tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (111,34) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (85).



## B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

### 1. Bagi Karyawan

Diharapkan pegawai Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah dapat dipertahankan dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam melakukan aktivitas sudah tergolong tinggi. Perlu adanya perilaku ocb yang dilakukan oleh pegawai Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kab. Aceh Tengah agar segala tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Perilaku yang dimaksud adalah dengan adanya saling membantu rekan kerja yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya walaupun pekerjaan tersebut diluar dari *job description* pekerjaan sendiri.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada *organizational citizenship behavior* pada pegawai karena kontribusi *Work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* sudah 64,5%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada *organizational citizenship behavior* pegawai dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan sesuai dengan fenomena dilapangan serta memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait *organizational citizenship behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Asad, M. D., & Sofiah, D. (2012). *Organizational citizenship behavior*. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3 (1), 341-354.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. (Cetakan VII). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Baron A Robert, Byrne Donn. 2003. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.
- Cohen, A & E. Vigoda. 2003. *Do Good Citizen Make Good Organizational Administration and Society*. Vol 32, 596-624
- Coopersmith, S. 1997. *The Antecedent of Self Esteem*. San Fransisco: WH Freeman and Company. Character Building, 2008. Universitas Bina Nusantara
- Frey dan Carlock. 2005. *Enhancing Self Esteem*. Ohio: Accelerated Development
- Ghufron, M. Nur., dan Rini Risnawita S. 2010. *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadi, S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2009). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach (2nd ed)*. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). *The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment*. *Research Organizational Behaviour*
- Mitchell, Laura, David A. Mitchell, dan Lorna McCaul. 2015. *Kedokteran Gigi Klinik Edisi 5*. Jakarta : EGC Buku Kedokteran.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time*. *Human Performance*, 10 (2), 85-97.

- Paille, P., & Grima, F. (2011). *Citizenship and withdrawal in the workplace: relationship between organizational citizenship behavior, intention to leave current job and intention to leave the organization*. *The Journal of Social Psychology*, 151 (4), 478-493.
- Podsakoff, P. (2000). *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. *Journal of Management*, 26 (3), 513–563.
- Robbins, S. P. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saif, N., Bakhtiar Khan, B. K., & Ullah, I. K. (2016). *Relationship between transformational leadership and organization citizenship behaviour (ocb) in sme"s sector of pakistan*. *Gomal University Journal of*
- Srivastava, S. K. 2005. *Organizational Behaviour an management*. Sorup and Sons. New Delhi
- Strickland, O. J., Babcock, M. E., & Roberson. (2010). *The relationship between charismatic leadership, Work engagement, and organizational citizenship behaviors*. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313–326.
- Sukwandi, R., & Okteваны. (2014). Analisis dan evaluasi jabatan pada perusahaan tekstil. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 5, 1–6.
- Wirawan. 2013. *Teori Kepemimpinan, Ilmu Perilaku*. Bndung. Penerbt Alfabeta.
- Yue-Lok, F. C., & Yu-Hin, R., C. (2013). *Effect of emotional dissonance organizational citizenship behavior: testing the stressor-strain-outcome model*. *The Journal of Psychology*, 147, (1) 89–103.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Data Mentah

#### a. Data Mentah *Work engagement*

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Jumlah	
1	3	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86	
3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
5	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
6	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	113
7	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	105
8	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	90	
9	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	1	2	3	4	4	99	
10	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4	3	94	
11	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
12	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	99
13	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	3	4	3	3	1	3	84	
14	2	4	3	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	87	
15	3	4	4	1	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	102	
16	3	3	3	1	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	90	

17	4	3	4	2	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	109			
18	3	4	3	1	4	4	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	98		
19	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	81		
20	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	70	
21	2	3	2	1	4	4	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	66	
22	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	67	
23	2	4	3	2	4	4	1	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	2	3	80	
24	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86	
25	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	3	74	
26	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	59	
27	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	66	
28	2	4	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	86	
29	1	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	48	
30	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	97
31	3	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
32	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86
33	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
35	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
36	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	113
37	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	105	
38	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	90	
39	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	1	2	3	4	4	99	
40	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4	3	94	

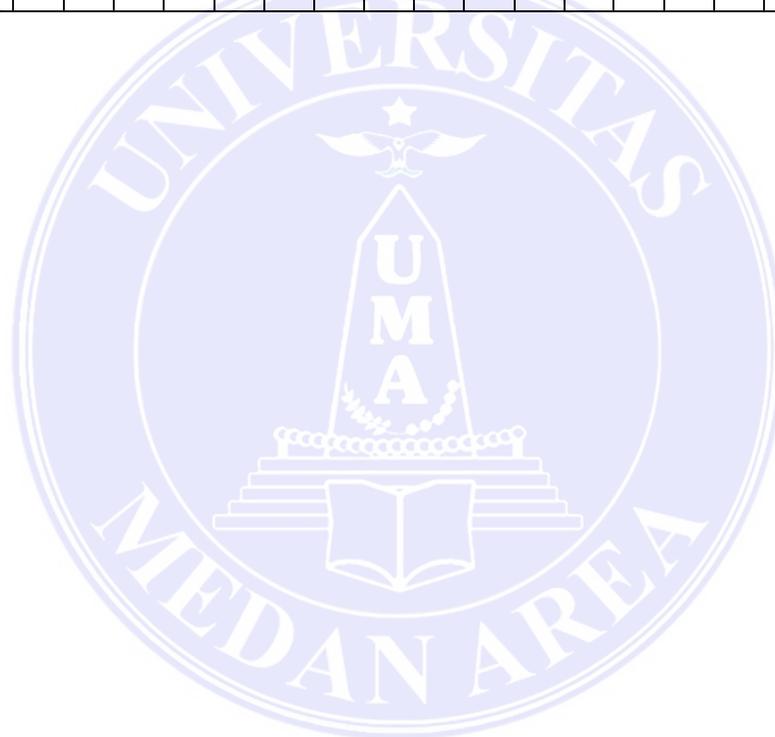


**b. Data Mentah *Organizational Citizenship Behavior***

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Jumlah		
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	127		
2	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	106		
3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	106		
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	114	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
6	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	135	
7	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	124	
8	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	108	
9	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	112		
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	125		
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111	
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	124	
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	121	
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	121	
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	111		
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	116	
17	2	4	1	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	127	
18	1	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	113		
19	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	108		
20	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	87		
21	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	80		
22	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	98		

23	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	88
24	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	93	
25	1	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	86		
26	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	1	104			
27	3	3	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	4	4	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	98			
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	120		
29	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	62		
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	124	
31	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	126		
32	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	107		
33	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	109		
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	117	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116	
36	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	136		
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	2	125	
38	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	104		
39	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	110		
40	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	122			
41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	113		
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	123		
43	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	114			
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	121			
45	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	1	3	3	2	2	3	2	1	4	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	102			
46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	118			

47	2	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	125	
48	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	3	2	4	4	114
49	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	110
50	1	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	90	



## Lampiran 2. Skala Penelitian

### IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

### BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bahagia bekerja di perusahaan ini				✓
2	Saya memiliki rekan kerja yang baik		✓		

**Kuesioner *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memotivasi rekan sekerja apabila mereka kelelahan dalam bekerja				
2	Saya membantu teman satu tim yang memiliki kendala dalam pekerjaannya				
3	Saya membantu mengarahkan karwayan baru walaupun tidak diperlukan				
4	Saya mengabaikan rekan sekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
5	Saya hanya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
6	Saya meminta karyawan lain untuk mengarahkan karyawan baru.				
7	Saya akan membantu mencari solusi pada teman yang menghadapi konflik dalam pekerjaannya				
8	Saya menghargai pendapat yang disampaikan oleh karyawan lain.				
9	Saya akan bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai target kerja				
10	Saya mengabaikan teman kerja yang menceritakan masalah yang dihadapinya				
11	Saya akan memaksakan kehendak meski ada beberapa teman yang tidak sependapat dengan saya				
12	Saya akan menunda pekerjaan sampai ada teguran dari rekan kerja				
13	Saya sering memberikan pendapat dan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
14	Saya tetap mengutamakan pekerjaan daripada masalah pribadi				
15	Saya menengahi apabila terjadi pertikaian antarkaryawan				
16	Saya menghormati pendapat karyawan meskipun tidak sesuai dengan saya.				
17	Saya jarang memberikan ide dan pendapat dalam organisasi				
18	Saya mengutamakan masalah pribadi daripada masalah pekerjaan				
19	Jika terjadi pertikaian antar karyawan itu adalah urusan mereka				
20	Saya langsung menolak ketika ada pendapat dari rekan kerja yang tidak sesuai dengan saya				
21	Saya memberikan pujian kepada karyawan yang bekerja secara optimal				

22	Saya memberitahu cara menyelesaikan tugas yang efektif				
23	Saya langsung menyalahkan rekan kerja yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya mengabaikan tugas rekan kerja yang tidak menjadi tanggung jawab saya				
25	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sebelum <i>deadline</i>				
26	Saya selalu datang tepat sebelum jam kerja yang ditentukan				
27	Saya akan meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan lain				
28	Saya menunda pekerjaan saya hingga waktu <i>deadline</i> tiba				
29	Saya selalu datang tepat sebelum jam kerja yang ditentukan				
30	Saya meluangkan waktu untuk mengajak karyawan lain berbincang				
31	Saya menerima dengan senang hati semua pekerjaan yang diberikan kepada saya				
32	Saya berusaha mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan				
33	Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan				
34	Saya merasa keberatan dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
35	Saya melanggar aturan yang tidak sesuai dengan keinginan saya				
36	Saya dengan berat hati melaksanakan tugas yang tidak sesuai				
37	Saya akan menghadiri setiap undangan rapat				
38	Saya berusaha memberikan masukan demi kemajuan perusahaan				
39	Saya menolak ketika diajak berpartisipasi dalam kegiatan organisasi				
40	Saya memilih diam saat mengikuti rapat				

**Kuesioner *Work engagement***

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa dihargai jika pekerjaan saya diapresiasi oleh atasan atau rekan kerja saya				
2	Saya merasa pekerjaan saya akan lebih baik jika saya mendapatkan penilaian dan masukan terhadap yang saya kerjakan				
3	Saya tidak akan semangat untuk bekerja jika hasil kerja saya tidak diapresiasi				
4	Saya tidak pernah diperhatikan jika saya salah dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan				
5	Saya dengan senang hati dapat terlibat dalam kegiatan tugas yang bisa dipercayakan dengan saya				
6	Saya senang jika saya bisa memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor				
7	Saya tidak ingin direpotkan dengan keterlibatan yang akan dilimpahkan ke saya				
8	Saya hanya ingin mengerjakan pekerjaan saya saja, selain pekerjaan tersebut saya enggan melakukannya				
9	Saya akan semangat kerja jika mendapat dukungan dari keluarga saya				
10	Keluarga saya selalu menjadi support system saya ketika saya ada masalah di tempat kerja				
11	Saya bekerja hanya untuk diri saya				
12	Keluarga saya menjadi beban bagi saya				
13	Rekan kerja saya selalu membantu saya jika saya ada kesulitan dalam pekerjaan				
14	Bagi saya rekan-rekan kerja saya sudah seperti keluarga kedua				
15	Saya tidak memiliki rekan kerja yang mampu menyelesaikan kesulitan saya dalam suatu pekerjaan				
16	Rekan-rekan kerja saya hanya mementingkan dirinya sendiri				
17	Ditempat saya bekerja selalu menerapkan saling tolong menolong dalam setiap kesulitan				
18	Tempat saya bekerja mampu menciptakan suasana rumah kedua bagi saya karena lingkungan kerja yang baik dan saling				

	mendukung				
19	Tempat saya bekerja saling cuek terhadap pekerjaan masing-masing				
20	Saya selalu ingin pulang lebih awal karena saya tidak nyaman jika berlama-lama di kantor				
21	Perusahaan menyediakan ruangan khusus olahraga jika karyawannya agar tetap bisa fokus bekerja				
22	Jika ada waktu senggang perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk bermain game di ruangan yang telah disediakan				
23	Karyawan sering merasa tidak dalam kondisi fit karena jarang berolahraga dan tidak ada kegiatan olahraga yang dilakukan				
24	Jika salah satu karyawan ketahuan bermain game maka akan langsung diberi teguran oleh atasan				
25	Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan jabatan dalam rentan waktu 2 tahun sekali				
26	Perusahaan selalu memperhatikan kinerja karyawannya yang baik agar dapat diberikan bonus jabatan dan materi				
27	Sangat jarang dilakukan promosi jabatan dari perusahaan ini				
28	Bonus hanya diberikan sekali -kali				
29	Saya bergabung kedalam anggota serika tolong menolong dintemlat saya bekerja untuk membantu saya jika ada kesulitan dikemudian hari				
30	Saya akan kehilangan rekan kerja yang baik jika saya keluar dari perusahaan ini				
31	Saya tidak pernah tertarik untuk bergabung kedalam serikat tolong menolong ung ada ditrmpat kerja saya karena akan membuang waktu saja				
32	Saya tidak masalah jika nanti saya keluar dari perusahaan ini				

### Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas *Work engagement*

#### Reliability

#### Scale: *Work engagement*

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	50	100.0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	32

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.66	.688	50
VAR00002	3.38	.490	50
VAR00003	3.08	.601	50
VAR00004	1.76	.687	50
VAR00005	3.40	.535	50
VAR00006	3.40	.535	50
VAR00007	1.82	.523	50
VAR00008	2.78	.932	50
VAR00009	2.54	1.014	50
VAR00010	3.00	.404	50
VAR00011	2.62	1.048	50
VAR00012	3.08	.601	50
VAR00013	3.08	.601	50
VAR00014	2.98	.915	50
VAR00015	2.58	.758	50
VAR00016	3.00	.404	50
VAR00017	2.66	1.081	50
VAR00018	3.08	.601	50
VAR00019	3.08	.601	50
VAR00020	1.46	.579	50
VAR00021	2.66	1.081	50
VAR00022	3.08	.601	50
VAR00023	1.68	.471	50
VAR00024	3.00	.404	50
VAR00025	2.62	1.048	50
VAR00026	3.08	.601	50
VAR00027	3.08	.601	50
VAR00028	2.98	.915	50
VAR00029	2.58	.758	50
VAR00030	3.00	.404	50
VAR00031	2.66	1.081	50
VAR00032	3.08	.601	50

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.28	168.369	.721	.932
VAR00002	85.56	175.149	.489	.935
VAR00003	85.86	167.960	.861	.932
<b>VAR00004</b>	<b>87.18</b>	<b>177.783</b>	<b>.190</b>	<b>.938</b>
VAR00005	85.54	174.825	.468	.935
VAR00006	85.54	174.825	.468	.935
<b>VAR00007</b>	<b>87.12</b>	<b>180.557</b>	<b>.064</b>	<b>.938</b>
VAR00008	86.16	172.872	.326	.937
<b>VAR00009</b>	<b>86.40</b>	<b>174.735</b>	<b>.223</b>	<b>.939</b>
VAR00010	85.94	174.098	.701	.934
VAR00011	86.32	162.304	.687	.933
VAR00012	85.86	167.960	.861	.932
VAR00013	85.86	167.960	.861	.932
VAR00014	85.96	172.325	.357	.937
VAR00015	86.36	170.602	.533	.934
VAR00016	85.94	174.098	.701	.934
VAR00017	86.28	160.410	.736	.932
VAR00018	85.86	167.960	.861	.932
VAR00019	85.86	167.960	.861	.932
<b>VAR00020</b>	<b>87.48</b>	<b>187.928</b>	<b>-.412</b>	<b>.942</b>
VAR00021	86.28	160.410	.736	.932
VAR00022	85.86	167.960	.861	.932
<b>VAR00023</b>	<b>87.26</b>	<b>182.074</b>	<b>-.044</b>	<b>.939</b>
VAR00024	85.94	174.098	.701	.934
VAR00025	86.32	162.304	.687	.933
VAR00026	85.86	167.960	.861	.932
VAR00027	85.86	167.960	.861	.932
VAR00028	85.96	172.325	.357	.937
VAR00029	86.36	170.602	.533	.934
VAR00030	85.94	174.098	.701	.934
VAR00031	86.28	160.410	.736	.932
VAR00032	85.86	167.960	.861	.932

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.94	181.731	13.481	32

## b. Uji Validitas dan Reliabilitas OCB

### Reliability Scale: OCB

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	50	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	40

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.42	.810	50
VAR00002	3.06	.740	50
VAR00003	2.54	1.014	50
VAR00004	3.00	.404	50
VAR00005	3.00	.404	50
VAR00006	3.34	.658	50
VAR00007	3.00	.404	50
VAR00008	2.42	.810	50
VAR00009	3.00	.404	50
VAR00010	1.60	.535	50
VAR00011	3.34	.658	50
VAR00012	2.66	1.081	50
VAR00013	2.78	.932	50
VAR00014	3.00	.857	50
VAR00015	2.62	.725	50
VAR00016	3.26	.443	50
VAR00017	3.02	.553	50
VAR00018	2.54	1.014	50
VAR00019	2.54	1.014	50
VAR00020	2.72	.927	50
VAR00021	2.42	.810	50
VAR00022	1.98	.795	50
VAR00023	2.78	.932	50
VAR00024	2.58	.758	50
VAR00025	3.00	.404	50
VAR00026	3.00	.404	50
VAR00027	3.34	.658	50
VAR00028	3.00	.404	50
VAR00029	2.42	.810	50
VAR00030	3.06	.740	50
VAR00031	2.54	1.014	50
VAR00032	3.00	.404	50
VAR00033	3.00	.404	50
VAR00034	3.34	.658	50
VAR00035	3.00	.404	50
VAR00036	2.42	.810	50
VAR00037	3.00	.404	50
VAR00038	1.60	.535	50
VAR00039	3.34	.658	50
VAR00040	2.66	1.081	50

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.92	197.667	.551	.921
<b>VAR00002</b>	<b>108.28</b>	<b>208.736</b>	<b>.075</b>	<b>.926</b>
VAR00003	108.80	196.041	.486	.922
VAR00004	108.34	204.066	.576	.922
VAR00005	108.34	204.066	.576	.922
VAR00006	108.00	198.041	.670	.920
VAR00007	108.34	204.066	.576	.922
VAR00008	108.92	197.667	.551	.921
VAR00009	108.34	204.066	.576	.922
<b>VAR00010</b>	<b>109.74</b>	<b>207.217</b>	<b>.220</b>	<b>.924</b>
VAR00011	108.00	198.041	.670	.920
VAR00012	108.68	195.202	.481	.922
VAR00013	108.56	196.904	.501	.922
<b>VAR00014</b>	<b>108.34</b>	<b>205.413</b>	<b>.193</b>	<b>.925</b>
VAR00015	108.72	198.696	.570	.921
VAR00016	108.08	206.565	.324	.923
VAR00017	108.32	200.793	.624	.921
VAR00018	108.80	196.041	.486	.922
VAR00019	108.80	196.041	.486	.922
VAR00020	108.62	193.302	.649	.920
VAR00021	108.92	197.667	.551	.921
<b>VAR00022</b>	<b>109.36</b>	<b>207.419</b>	<b>.124</b>	<b>.926</b>
VAR00023	108.56	196.904	.501	.922
VAR00024	108.76	198.717	.542	.921
VAR00025	108.34	204.066	.576	.922
VAR00026	108.34	204.066	.576	.922
VAR00027	108.00	198.041	.670	.920
VAR00028	108.34	204.066	.576	.922
VAR00029	108.92	197.667	.551	.921
<b>VAR00030</b>	<b>108.28</b>	<b>208.736</b>	<b>.075</b>	<b>.926</b>
VAR00031	108.80	196.041	.486	.922
VAR00032	108.34	204.066	.576	.922
VAR00033	108.34	204.066	.576	.922
VAR00034	108.00	198.041	.670	.920
VAR00035	108.34	204.066	.576	.922
VAR00036	108.92	197.667	.551	.921
VAR00037	108.34	204.066	.576	.922
<b>VAR00038</b>	<b>109.74</b>	<b>207.217</b>	<b>.220</b>	<b>.924</b>
VAR00039	108.00	198.041	.670	.920
VAR00040	108.68	195.202	.481	.922

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.34	210.882	14.522	40

## Lampiran 4. Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Work engagement</i>	OCB
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.94	111.34
	Std. Deviation	13.481	14.522
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.117
	Positive	.068	.100
	Negative	-.154	-.117
Test Statistic		.154	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>	.087 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 5. Uji Linearitas

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * <i>Work engagement</i>	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * <i>Work engagement</i>	Between Groups	(Combined)	9413.220	23	409.270	11.566	.000
		Linearity	6668.607	1	6668.607	188.461	.000
		Deviation from Linearity	2744.613	22	124.755	23.526	.061
Within Groups			920.000	26	35.385		
Total			10333.220	49			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * <i>Work engagement</i>	.803	.645	.954	.911

## Lampiran 6. Uji Korelasi

### Correlations

		Correlations	
		<i>Work engagement</i>	OCB
<i>Work engagement</i>	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
OCB	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

