

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
WORK ENGAGEMENT DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI
PT. MILLENIA DHARMA INSANI**

TESIS

OLEH

**ZUHRATI DESIANA
NPM. 201804031**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/1/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/1/25

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
WORK ENGAGEMENT DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI
PT. MILLENIA DHARMA INSANI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**ZUHRATI DESIANA
NPM. 201804031**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/1/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/1/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Millenia Dharma Insani

Nama : Zuhrati Desiana

NPM : 201804031

Menyetujui:

Pembimbing I



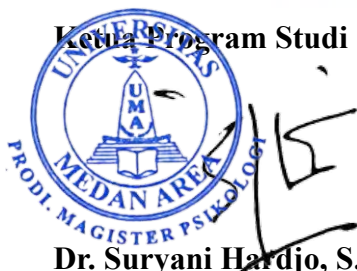
Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Patisina, ST, M.Eng

Ketua Program Studi



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Direktur Magister Psikologi



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana Magister Psikologi**

Universitas Medan Area

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 3 September 2024
Tempat : Ruang Seminar PPS UMA

PANITA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Sekretaris : Dr. Nefi Damayanti, M.Si
Pembimbing I : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog
Pembimbing II : Dr. Patisina, ST, M.Eng
Penguji Tamu: Dr. Salmiah Sari Dewi, M.Psi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, September 2024

Yang menyatakan



Zuhrati Desiana

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuhrati Desiana
NPM : 201804031
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

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 *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DI PT. MILLENIA DHARMA INSANI

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis 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

Yang menyatakan



Zuhrati Desiana

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah subhanahu wata'ala Yang Maha Esa atas berkat, kemampuan, kesehatan dan kekuatan yang telah berlimpahkanNya sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Di PT. Millenia Dharma Insani”. Adapun tujuan penulisan tesis ini sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Magister Psikologi.

Secara khusus saya mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yaitu Ibu Ratna Zahara dan Bapak Mulyo Hartono atas seluruh kasih sayang, doa, serta dukungan hingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Terima kasih juga saya ucapkan kepada suami saya Bobby Syahputra yang sudah memberikan semangat, bantuan, serta dukungan yang tiada henti untuk terus menemani saya menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT memberikan kami sekeluarga kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Saya juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama saya menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS.

3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog.
4. Pembimbing I dan II saya, Ibu Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog dan Bapak Dr. Patisina, ST, M.Eng, yang telah memberikan meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, masukan, serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh pegawai Magister Psikologi UMA yaitu Bapak Fauzan, Bapak Angga, Bapak Ridho, Bapak Arif serta Kak Sinta yang sudah memberikan bantuan selama saya menjalani pendidikan di Magister Psikologi.
6. Keluarga dan sahabat di Aceh, yang tiada henti memberikan dukungan dan semangat bagi saya untuk tidak berhenti berjuang menyelesaikan studi ini.
7. Sahabat-sahabat terkasih, Abdul Halim Saragih, Putri Fatimah, Yana Humaira serta teman-teman seperjuangan lainnya yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama perkuliahan hingga menyelesaikan studi ini.
8. Seluruh karyawan di PT. Millenia Dharma Insani yang sudah bersedia membantu saya dan meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Pihak lainnya yang belum saya sebutkan namanya namun memberikan dukungan kepada saya hingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kepada diri saya sendiri, Zuhrati Desiana, yang telah berjuang meskipun begitu banyak rintangan yang telah kita lalui namun akhirnya kita bisa menyelesaikan tesis ini dengan semaksimal mungkin.

Saya menyadari bahwa tesis ini belum sempurna. Maka dari itu saya sangat terbuka terhadap masukan, kritikan, serta saran yang membangun guna untuk perbaikan tesis ini di kemudian hari bagi saya serta pihak-pihak yang berkepentingan.



ABSTRAK

DESIANA, Z, Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Millenia Dharma Insani. Magister Psikologi Universitas Medan Area.2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani. Subjek penelitian ini berjumlah 95 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *organizational citizenship behavior*, skala *perceived organizational support*, dan skala *work engagement*. Metode analisa yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa (1) Ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani ($p < 0.05$) dengan sumbangan efektif sebesar 27,84%. (2) Ada hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani ($p < 0.05$) dengan sumbangan efektif sebesar 31,74%. (3) Ada hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani ($R^2 = 0.596$ dan $p < 0.05$) dengan sumbangan efektif sebesar 59,6%.

Kata Kunci : *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

DESIANA, Z, The Correlation of Perceived Organizational Support and Work Engagement with Organizational Citizenship Behavior in Employees at PT. Millenia Dharma Insani. Magister of Psychology Medan Area University. 2024

This research aims to determine the correlation of perceived organizational support and work engagement with organizational citizenship behavior in employees at PT. Millenia Dharma Insani. The subjects of this research were 95 people. This research uses quantitative methods. The measuring instruments used are the organizational citizenship behavior scale, perceived organizational support scale, and work engagement scale. The analysis method used is Multiple Regression Analysis. This research obtained the results that (1) There is a correlation between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in employees at PT. Millenia Dharma Insani ($p < 0.05$) with an effective contribution of 27.84%. (2) There is a correlation between work engagement and organizational citizenship behavior in employees at PT. Millenia Dharma Insani ($p < 0.05$) with an effective contribution of 31.74%. (3) There is a correlation between perceived organizational support and work engagement with organizational citizenship behavior in employees at PT. Millenia Dharma Insani ($R^2 = 0.596$ and $p < 0.05$) with an effective contribution of 59.6%.

Keywords : *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTARi

ABSTRAKiv

ABSTRACT v

DAFTAR ISIvi

DAFTAR TABELx

DAFTAR GAMBARxii

BAB I PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang Masalah1

1.2 Identifikasi Masalah8

1.3 Rumusan Penelitian9

1.4 Tujuan Penelitian9

1.5 Manfaat Penelitian10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA11

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*11

2.1.1 Definisi *Organizational Citizenship behavior*11

2.1.2 Aspek-Aspek *Organizational Citizenship behavior*12

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*13

2.2 *Perceived Organizational Support*15

2.2.1 Definisi *Perceived Organizational Support* 15

2.2.2 Dimensi *Perceived Organizational Support* 17

2.2.3 Dampak *Perceived Organizational Support* 18

2.3 *Work Engagement*19

2.3.1 Definisi *Work Engagement* 19

2.3.2 Aspek-Aspek *Work Engagement* 20

2.3.3 Dampak *Work Engagement* 21

2.4 Dinamika Antar Variabel Penelitian22

2.4.1 Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior* 22

2.4.2 Hubungan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* 24

2.4.3 Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* 25

2.5 Kerangka Konseptual 27

2.6 Hipotesis Penelitian 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 28

3.1 Desain Penelitian 28

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 28

3.2.1 Tempat Penelitian 28

3.2.2 Waktu Penelitian 28

3.3 Identifikasi Variabel 28

3.4 Definisi Operasional 29

3.4.1 *Organizational Citizenship Behavior* 29

3.4.2 *Perceived Organizational Support* 30

3.4.3 *Work Engagement* 30

3.5 Populasi dan Sampel 31

3.6 Metode Pengumpulan Data 32

3.6.1 *Blue Print* Skala Penelitian 33

3.6.1.1 Skala *Organizational Citizenship Behavior* 33

3.6.1.2 Skala *Perceived Organizational Support* 34

3.6.1.3 Skala *Work Engagement* 35

3.6.2 Validitas Alat Ukur 36

3.6.3 Uji Daya Beda Aitem 36

3.6.4 Reliabilitas Alat Ukur 36

3.7 Prosedur Penelitian 37

3.7.1 Tahap Persiapan 37

3.7.2 Tahap Pelaksanaan 38

3.7.3 Tahap Pengolahan Data 38

3.8 Metode Analisis Data 39

3.8.1 Uji Normalitas 39

3.8.2 Uji Linearitas 39

3.8.3 Uji Autokorelasi 40

3.8.4 Uji Multikolinearitas 40

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41

4.1	Orientasi Kancan Penelitian	41
4.1.1	Visi Perusahaan	41
4.1.2	Waktu Penelitian	41
4.1.3	Jumlah Karyawan	41
4.1.4	Jaringan <i>Outlet</i>	42
4.1.5	Layanan	43
4.2	Karakteristik Subjek Penelitian	43
4.2.1	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	44
4.2.3	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	44
4.3	Persiapan Penelitian	45
4.3.1	Persiapan Administrasi	45
4.3.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian	46
4.3.2.1	Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
4.3.2.2	Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	47
4.3.2.3	Skala <i>Work Engagement</i>	47
4.3.2.4	Hasil Uji Coba Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
4.3.2.5	Hasil Uji Coba Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	49
4.3.2.6	Hasil Uji Coba Skala <i>Work Engagement</i>	50
4.4	Pelaksanaan Penelitian	51
4.5	Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
4.5.1	Uji Asumsi	51
4.5.1.1	Uji Normalitas	51
4.5.1.2	Uji Linearitas	52
4.5.1.3	Uji Autokorelasi	53
4.5.1.4	Uji Multikolinearitas	54
4.5.1.5	Uji Heteroskedastisitas	55
4.5.2	Analisis Regresi Berganda	56
4.6	Kategorisasi Variabel	60
4.6.1	<i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	60
4.6.2	Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	61
4.6.3	Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	62
4.6.4	Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	62
4.7	Pembahasan	63

4.7.1 Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Millenia Dharma Insani63

4.7.2 Hubungan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Millenia Dharma Insani65

4.7.3 Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di PT. Millenia Dharma Insani67

4.7.4 Kategorisasi Data69

4.7.5 Hasil Penelitian Tambahan69

BAB V PENUTUP 72

5.1 Simpulan 72

5.2 Keterbatasan Penelitian 73

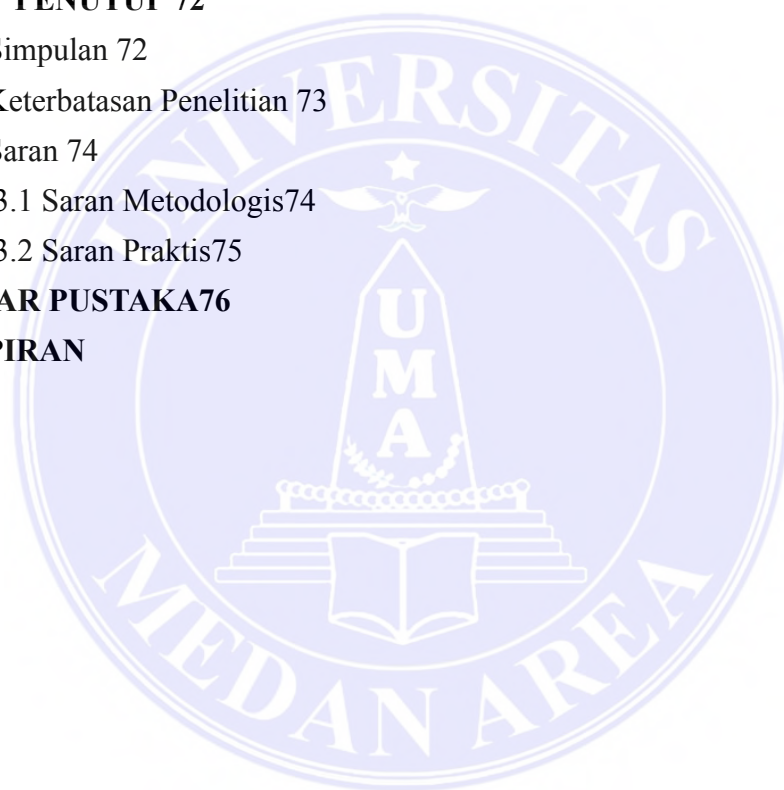
5.3 Saran 74

5.3.1 Saran Metodologis74

5.3.2 Saran Praktis75

DAFTAR PUSTAKA76

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Sampel Penelitian 32
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 33
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i> 34
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i> 35
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Level Jabatan di PT. Millenia Dharma Insani 41
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen di PT. Millenia Dharma Insani 42
Tabel 4.3	Persentase Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4.4	Persentase Subjek Penelitian Berdasarkan Usia 44
Tabel 4.5	Persentase Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja 45
Tabel 4.6	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebelum Uji Coba 46
Tabel 4.7	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Sebelum Uji Coba 47
Tabel 4.8	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba 47
Tabel 4.9	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Setelah Uji Coba 48
Tabel 4.10	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Uji Coba 49
Tabel 4.11	Distribusi Penyebaran Aitem pada Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba 50
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> 52
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas 53
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi 54
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas 54
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Berganda 56
Tabel 4.17	<i>Coefficients Perceived Organizational Support</i> dan <i>Work Engagement</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 57
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Analisis Korelasi 59
Tabel 4.19	Hasil Sumbangan Efektif Tiap <i>Independent Variable</i> 59
Tabel 4.20	Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian 60
Tabel 4.21	Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian 61

Tabel 4.22	Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 61
Tabel 4.23	Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> 62
Tabel 4.24	Kategorisasi <i>Work Engagement</i> 62



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 27
Gambar 4.1 *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas 55
Gambar 4.2 Garis Persamaan Regresi Berganda 58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia sedang berada diambang masa resesi ekonomi. Hal ini telah diperingatkan sebelumnya oleh *International Monetary Fund* (IMF) dimana dalam laporannya, IMF memangkas proyeksi pertumbuhan ekonomi global di tahun 2023 dari 3,8% menjadi 2,7% di bulan Januari 2023. Selain itu, Presiden Jokowi menyebut bahwa ketidakpastian kondisi global saat ini berakibat pada kenaikan harga energi sehingga inflasi di beberapa negara menjadi melonjak naik. Di Indonesia sendiri pada akhir tahun 2022 lalu telah mencapai 5,42% (Kemenkeu.go.id). *World Bank* memproteksikan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perlambatan dari 5,3% di tahun lalu menjadi 4,9% (cnbcindonesia.com). Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), resesi sendiri merupakan suatu kondisi perekonomian suatu negara yang sedang mengalami penurunan. Sedangkan Forbes mendefinisikan resesi sebagai suatu kondisi penurunan yang signifikan kegiatan ekonomi yang berlangsung dalam waktu yang cukup lama.

Dengan kondisi ekonomi yang kurang baik saat ini, banyak industri yang merasakan dampaknya. Dengan adanya resesi yang terjadi di Indonesia, penting bagi perusahaan untuk memikirkan strategi yang tepat dalam mengatasi berbagai biaya operasional yang dapat mempengaruhi produk dan menjadi salah satu tantangan yang harus dihadapi dengan bijak. Salah satu elemen penting dalam

perusahaan yang juga memainkan peran penting dalam keberlangsungan perusahaan menghadapi tantangan ini adalah karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berperan penting dalam berjalannya keberhasilan perusahaan. Kualitas para karyawan menjadi modal dasar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu bersaing dengan para kompetitornya.

Salah satu indikator penentu kualitas karyawan dalam suatu perusahaan yaitu adanya kemauan atau kerelaan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang tidak hanya sebatas tugas pada *job description* namun juga pekerjaan lain yang melampaui tugas utamanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Garg & Rastogi, 2006). Perusahaan yang dikatakan berhasil berjalan dengan baik apabila memiliki karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan melebihi dari yang tertulis atau yang diharapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Perilaku tersebut dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku yang pilihan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan wajib karyawan namun dapat mendukung jalannya perusahaan secara optimal (Robbins & Judge, 2017). Perilaku ini mencakup upaya karyawan membantu rekan kerjanya, melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela, menghindari konflik dengan sesama rekan kerja, melakukan pekerjaan dengan ketekunan, serta meningkatkan performa kerja melampaui standar yang diharapkan oleh perusahaan (Organ, Podsakoff, &

MacKenzie, 2006). Organ dkk (2006) juga menerangkan bahwa pada karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* tanpa paksaan melakukan pekerjaan dan membantu rekan kerja lainnya untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai sehingga pekerjaan menjadi lebih optimal dan organisasi berjalan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya kondisi seperti ini maka produktivitas perusahaan dapat meningkat. Apabila perusahaan memiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi, maka dapat memberikan gambaran kinerja yang baik (Supit, 2016) dan dampak positif bagi keefektifan perusahaan (Rahayu & Machasin, 2016).

Adapun salah satu perusahaan yang terdampak oleh kondisi perekonomian saat ini adalah PT. Millenia Dharma Insani. PT. Millenia Dharma Insani merupakan salah satu unit bisnis PT Kalbe Farma Tbk yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, yaitu: Apotek, Dokter, Laboratorium, dan *Health Mart*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2003 dan telah tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Dengan besar dan banyaknya bisnis yang dimiliki oleh PT. Millenia Dharma Insani, sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan khususnya di masa resesi yang memiliki dampak negatif pada produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di kantor pusat PT. Millenia Dharma Insani, ditemukan hasil bahwa para karyawan hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang mereka miliki. Mereka tidak bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan apabila hal tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Para karyawan juga cenderung

membatas-batasi pekerjaan yang mereka lakukan dikarenakan merasa bahwa tidak ada bonus atau keuntungan apapun yang mereka peroleh saat mengerjakan tugas lebih. Mereka merasa bahwa setiap karyawan sudah memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing, sehingga setiap orang seharusnya bertanggung jawab pada pekerjaan mereka sendiri, tidak bergantung pada bantuan orang lain. Mereka seringkali merasa keberatan jika harus melakukan pekerjaan lebih apalagi yang membuat mereka harus lembur atau pulang terlambat. Justru apabila salah satu karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, maka hal tersebut mengganggu pekerjaan karyawan lainnya dan mereka merasa bahwa wajar untuk secara langsung menegur atau komplain tanpa takut bahwa hal tersebut dapat membuat hubungan mereka menjadi tidak enak.

Selain itu, apabila suatu posisi sedang kosong (*vacant*), karyawan merasa bahwa kepala departemenlah yang harus bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan timnya karena tidak semestinya pekerjaan justru dilimpahkan kepada staff dikarenakan mereka merasa bahwa *comben* yang dimiliki oleh kepala departemen jauh lebih tinggi dari mereka, sehingga tanggung jawab kepala departemen harus lebih banyak daripada staffnya.

Dari wawancara di atas, terlihat bahwa karyawan di PT. Millenia Dharma Insani tidak menunjukkan adanya perilaku *organizational citizenship behavior*. Mereka justru menunjukkan perilaku berlawanan dengan aspek yang ada pada *organizational citizenship behavior*. Pada karyawan tidak bersedia untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerjanya secara sukarela karena tidak ada bonus apapun yang mereka dapatkan. Mereka tidak segan untuk menegur rekan kerja

yang dianggap tidak bekerja dengan baik. Mereka juga cenderung mengeluh dan terpaksa apabila harus bekerja melebihi *job description* yang mereka miliki.

Diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* terbentuk tanpa berkaitan dengan harapan karyawan untuk mendapatkan pujian atau *reward* dari perusahaan dalam bentuk apapun. Perilaku kerja positif ini terbentuk dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik. Meskipun demikian, untuk memacu *organizational citizenship behavior* pada karyawan, sebaiknya perilaku tersebut perlu mendapatkan atensi lebih dari pihak perusahaan seperti pencatatan *organizational citizenship behavior* yang ditampilkan sebagai pertimbangan dalam penilaian kerja (Davis & Newstrom, 2002). Hal ini diperlukan karena perilaku tersebut merupakan perilaku positif yang sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta daya saing perusahaan (Sweeney & Mcfarlin, 2002).

Ketika *organizational citizenship behavior* tidak ada pada suatu perusahaan, hal ini dapat memberi dampak yang kurang baik dan berbagai permasalahan. Misalnya, dengan tidak adanya *organizational citizenship behavior* di perusahaan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif, terjadinya masalah personal antar karyawan, dan kurang adanya tanggung jawab dari karyawan untuk memberikan kinerja secara maksimal (Fatima, Ud-Din, Khan, Hasan & Hoti, 2015) bahkan juga dapat menurunkan citra bagi perusahaan karena kurangnya kolaborasi dan kerjasama antar karyawan (Erthur dalam Ince & Gul, 2011).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *organizational citizenship behavior* pada karyawan, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, salah satunya adalah *perceived organizational support* (Rastgar & Firuzjayan, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) merupakan suatu penelitian awal yang membahas tentang konsep *perceived organizational support* dan menemukan korelasi positif mengenai perilaku karyawan yang mendukung perusahaan, salah satunya adalah *organizational citizenship behavior*. Robbins & Judges (2017) mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai suatu persepsi yang dimiliki oleh karyawan dimana mereka merasa bahwa organisasi memberikan dukungan, menghargai pekerjaan tiap karyawan, serta mepedulikan kesejahteraan para karyawannya. *Perceived organizational support* juga menjadi tolak ukur jaminan bahwa organisasi akan memberikan bantuan atas segala kebutuhan dari karyawannya dan ketika mereka menghadapi tekanan agar performa karyawan dapat menjadi optimal (Eisenberger dan Rhoades, 2002).

Organizational citizenship behavior dapat muncul ketika karyawan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan karena ia merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga tumbuh perasaan puas ketika mampu memberikan hal lebih kepada perusahaan (Eisenberger, 2016). Ketika karyawan merasakan dukungan yang diberikan perusahaan padanya, maka ia akan menjadikan perusahaan sebagai identitas dirinya dan membentuk persepsi menjadi lebih positif sehingga tumbullah rasa tanggung jawab agar mampu memberikan

performa terbaiknya bagi perusahaan (Putrie & Nursalim, 2013). Hal ini sejalan dengan pendapat Eisenberger dan Rhoades (2002) bahwa pada saat karyawan meyakini bahwa perusahaan memiliki orientasi positif terhadap diri mereka dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut. Dukungan yang dirasakan oleh karyawan menumbuhkan loyalitas yang tinggi (Sutanto & Setiawan, 2018) dan membuat mereka pada akhirnya secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi harapan perusahaan (Alkerdawy, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa bersemangat, terikat, dan berkomitmen pada pekerjaannya (Maylett & Winner, 2014). Kondisi ini membuat karyawan terlibat secara mendalam baik fisik, kognitif, dan afektif dengan pekerjaannya (Kahn, dalam Albrecht, 2010). Ketika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, ia akan menunjukkan performa yang baik karena ia menikmati pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement membuat karyawan merasa antusias terhadap pekerjaan mereka karena adanya keterikatan yang membuatnya sangat bersungguh-sungguh dalam bekerja dan membuat mereka secara sukarela melakukan pekerjaan dengan maksimal karena mereka merasa senang dengan pekerjaan tersebut (Cholis, 2019). *Engagement* (keterikatan) mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang konsisten dan tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang kurang terikat

dengan perusahaan akan cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya saja, bukan kepada tujuan perusahaan (Santosa, 2012).

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan di atas, secara teoritis kondisi *organizational citizenship behavior* yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dan akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Visi dari PT. Millenia Dharma Insani untuk “menjadi jaringan penyedia layanan kesehatan dan produk yang utama dan terpercaya bagi pelanggan” dapat tercapai dengan adanya *organizational citizenship behavior* pada diri tiap karyawannya. Oleh karena itu peneliti hendak meneliti lebih lanjut tentang hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Adapun beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan tidak menunjukkan adanya *organizational citizenship behavior*.
2. Karyawan tidak bersedia secara sukarela mengerjakan pekerjaan melebihi *job description* yang mereka punya karena merasa tidak ada bonus apapun yang mereka terima dari perusahaan.
3. Karyawan tidak segan untuk menegur atau komplain ke rekan kerja yang tidak bekerja dengan baik.

4. Karyawan merasa keberatan jika harus mengerjakan pekerjaan tambahan dan merasa kepala departemen yang bertanggung jawab untuk bekerja lebih banyak daripada staffnya.

1.3. Rumusan Penelitian

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani?
2. Apakah ada hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani?
3. Apakah ada hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Adanya hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.
2. Adanya hubungan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.

3. Adanya hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan keilmuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang berkaitan di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan agar memperoleh gambaran mengenai tingkat *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support* dan *work engagement* para karyawannya sehingga perusahaan dapat mengetahui hal apa saja yang dapat mengoptimalkan performa kerja karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1. *Definisi Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior dikemukakan pertama kalinya oleh Bateman & Organ di tahun 1983 dan semakin detail dibahas oleh Organ pada tahun 1988 (Budihardjo, 2004). Organ (1988) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang baik dan positif bagi perusahaan namun tidak termasuk ke dalam pekerjaan utama karyawan secara formal. Lebih lanjut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai sebuah perilaku yang dikehendaki oleh karyawan dan tidak berhubungan dengan imbalan secara formal dari perusahaan tetapi mampu meningkatkan efektivitas perusahaan tersebut.

Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bersifat bebas dan tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal milik karyawan namun berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial perusahaan yang berpengaruh pada keberfungsian tujuan dari perusahaan itu sendiri. Novliadi (2007) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah sebuah perilaku kooperatif yang bertujuan untuk memberikan kontribusi secara tidak formal bagi kemajuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* dapat memberikan efek yang baik

bagi organisasi secara langsung untuk mencapai tujuannya dan menjadi sesuatu yang menarik bagi karyawan untuk bekerja (Setyawan & Sahrah, 2012).

Daft (dalam Syahputra, 2021) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku kerja yang melebihi tugas utama pekerjaan karyawan dan turut berperan terhadap kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan. Perilaku ini seringkali terlihat dengan cara seperti saling membantu rekan kerja secara sukarela, melakukan pekerjaan ekstra, dan membantu memecahkan masalah yang ditemui meskipun bukan merupakan bagian dari tugas pokok pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai pilihan yang ia pilih secara sukarela diluar tugas pokoknya tanpa adanya imbalan secara formal yang diterima namun dapat berpengaruh pada efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ dkk (2006), terdapat lima aspek pada *organizational citizenship behavior*, yaitu:

1. Altruism

Altruism merupakan sebuah perilaku menolong secara sukarela yang dilakukan oleh karyawan kepada orang lain atau rekan kerja yang sedang kesulitan pada tugasnya maupun masalah pribadi.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan sebuah perilaku sukarela yang menunjukkan adanya usaha lebih yang dilakukan oleh karyawan melebihi harapan dari perusahaan.

3. *Courtesy*

Courtesy merupakan sebuah perilaku karyawan yang bertujuan untuk membangun hubungan baik ataupun mencegah terjadinya masalah interpersonal dengan orang lain.

4. *Sportmanship*

Sportmanship merupakan sebuah perilaku yang menunjukkan adanya toleransi dari karyawan dalam menghadapi masalah tanpa mengeluh ataupun merasa keberatan saat melakukannya.

5. *Civic Virtue*

Civic virtue adalah sebuah perilaku karyawan yang menunjukkan keinginan bertanggung jawabnya terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organization citizenship behavior*, baik berasal dari dalam diri individu maupun luar diri individu. Adapun faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Suasana Hati

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan *organizational citizenship behavior* adalah suasana hatinya (Wirawan, 2014). Suasana hati dapat berubah-ubah dan Ketika karyawan sedang memiliki suasana hati yang positif maka dapat meningkatkan peluang untuk membantu orang lain (Setyawan & Sahrah, 2012).

2. *Perceived Organizational Support*

Ketika karyawan merasa bahwa ia memperoleh perhatian dan dukungan dari perusahaannya, maka hal ini dapat memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut untuk melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (Organ dkk, 2006).

3. Kepuasan Kerja

Apabila karyawan merasa puas pada pekerjaannya maka ia akan senantiasa untuk melakukan pekerjaan ekstra (Triwibowo & Arsanti, 2016) dan cenderung memberikan balasan atas rasa puasnya serta membentuk *sense of belonging* yang kuat pada perusahaan (Organ dkk, 2006)

4. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2014) iklim organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan karena jika tercipta iklim organisasi yang positif, maka karyawan akan cenderung lebih termotivasi melakukan pekerjaan ekstra tanpa paksaan.

5. Persepsi Terhadap Kualitas Hubungan Atasan dan Bawahan

Saat hubungan yang terbentuk pada atasan dan bawahan memiliki kualitas yang baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan *trust* dan *respect* dari bawahan terhadap atasannya dan iapun akan cenderung termotivasi untuk melakukan hal lebih dari yang diharapkan oleh atasan kepada dirinya.

6. *Work Engagement*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Albrecht, Bakker, Gruman, Macey & Saks (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang sangat terlibat pada pekerjaannya akan lebih cenderung melakukan *organizational citizenship behavior*. Ketika karyawan merasa terhubung secara fisik, kognitif, maupun afektif terhadap pekerjaannya, maka mereka akan cenderung untuk melakukan pekerjaan melebihi tugas-tugas formalnya (Handayani, 2016).

2.2. *Perceived Organizational Support*

2.2.1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) mendefinisikan bahwa *perceived organizational support* merupakan suatu sikap yang diyakini individu bahwa ia

mendapatkan dukungan, dipedulikan, dan dihargai oleh perusahaan atas kinerjanya. Hal ini dapat didasari oleh sikap yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya dan membentuk sebuah persepsi atas dukungan yang dirasakannya dari perusahaan (Eisenberger, 1986). Melengkapi definisi di atas. Sejalan dengan itu, Robbins & Judge (2017) juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* adalah sejauh apa karyawan meyakini bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi yang diberikannya serta peduli pada kesejahteraan karyawannya.

Ketika karyawan merasa bahwa ia menerima dukungan dari perusahaannya, maka ia akan terikat dengan aktivitas organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Dengan adanya *perceived organizational support* dapat membuat karyawan memiliki tanggung jawab agar ikut serta dalam kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Fahrizal & Utama, 2017). Selain itu, *perceived organizational support* dapat meningkatkan komitmen afektif dalam diri karyawan karena merasa bahwa ia diberi kepercayaan dan penghargaan oleh organisasi atas kontribusi yang ia lakukan (Eisenberger, dalam Suryani, 2012).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan dimana ia meyakini bahwa organisasi/perusahaan memberikan dukungan, menghargai kinerjanya, serta peduli akan kesejahteraannya yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Dimensi *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi utama pada *perceived organizational support*, yaitu:

1. Keadilan yang Diterima (*Fairness*)

Keadilan ini berkaitan dengan distribusi sumber daya di antara para karyawan dan akan berpengaruh pada *perceived organizational support* di dalam diri karyawan tersebut. Ada dua aspek dalam keadilan ini yaitu aspek struktural yang mencakup peraturan dan kebijakan dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan. Serta aspek sosial yang mencakup kualitas perlakuan yang dirasakan oleh karyawan.

2. Dukungan dari Atasan (*Supervisory Support*)

Atasan memiliki peran penting sebagai agen yang mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki persepsi positif pada bagaimana atasan menghargai dan peduli terhadap kinerja mereka, maka hal ini akan membuat karyawan membentuk persepsi kepada organisasi.

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja Organisasi (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

Adapun penghargaan dan kondisi ini mencakup beberapa hal yaitu:

- a. *Recognition, pay, and promotions* : pengakuan, upah kerja, dan promosi yang diperoleh oleh karyawan memiliki kontribusi pada persepsi karyawan terhadap organisasi/perusahaan.
- b. *Job security* : Adanya kepastian bahwa dirinya akan dipertahankan oleh perusahaan.
- c. *Autonomy* : Hal ini berkaitan dengan persepsi bahwa karyawan memperoleh kepercayaan dari organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. *Role stressor* : Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memengaruhi persepsinya pada organisasi. Stres ini berkaitan dengan beban kerja, peran yang ambigu, serta adanya konflik peran dalam pekerjaannya.
- e. *Training* : Pelatihan dinilai sebagai investasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

2.2.3. Dampak *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), ada beberapa dampak dari *perceived organizational support*, yaitu:

1. Menciptakan kewajiban bagi karyawan untuk memperhatikan kesejahteraan organisasi atas dasar timbal balik yang dirasakan oleh karyawan.
2. *Perceived organizational support* berkontribusi pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan meningkatkan harapan

memperoleh penghargaan atas kinerja yang diberikan serta adanya bantuan yang diperoleh saat dibutuhkan. Hal ini menunjukkan adanya reaksi afektif yang diberikan oleh *perceived organizational support* terhadap suasana hati yang positif.

3. *Perceived organizational support* dapat meningkatkan *engagement* yang dirasakan oleh karyawan pada pekerjaannya sehingga berpengaruh juga dengan peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

2.3. Work Engagement

2.3.1. Definisi Work Engagement

Work engagement pertama kali diperkenalkan oleh William A. Kahn. Menurut Kahn (1990), *work engagement* merupakan kendali karyawan yang secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka. Ini mencakup keberadaan, kedalamannya, dan energi yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu hal positif yang mengaitkan antara karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penghayatan saat melakukan pekerjaan.

Dengan adanya rasa *engage* di dalam diri karyawan, mereka akan merasa bersemangat dan memiliki hubungan yang efektif pada pekerjaannya (Maslach & Leiter, dalam Bakker & Leiter, 2010). Mereka akan merasa senang dalam mengerjakan pekerjaannya. Stanley (dalam Madhyvadany & Panboli, 2019) juga

menyatakan bahwa *work engagement* dapat diartikan sebagai suatu kondisi kognitif, emosional, dan perilaku karyawan yang berkontribusi pada komitmen dan hubungan konsisten karyawan pada pekerjaannya. Keating & Heslin (dalam Turner, 2020) mengatakan bahwa *work engagement* membuat karyawan ingin memberikan waktu, usaha, dedikasi dan perhatiannya pada pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi positif dimana karyawan secara kognitif, afeksi, dan perilakunya memberikan kontribusi penuh dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang ditandai dengan adanya rasa semangat, berdedikasi penuh, serta menghayati pekerjaan.

2.3.2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek pada *work engagement*, yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Hal ini ditandai dengan adanya semangat yang tinggi serta ketahanan yang dimiliki oleh karyawan pada saat mereka bekerja. Mereka akan merasa antusias, bersemangat, tidak terlalu menghiraukan lingkungan sekitar, dan akan menyelesaikan tugasnya secara maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Level energi yang dimiliki karyawan berada pada tingkat yang tinggi dan bekerja secara masimal untuk mencapai tujuan organisasi (Whittington, Meskelis, Asare & Beldona, 2017). Mereka cenderung

teknik dan berusaha untuk menunjukkan kinerja dengan baik dalam pekerjaannya.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Munculnya perasaan bahwa pekerjaan mereka merupakan sesuatu yang penting dan memberikan inspirasi bagi mereka, menjadi tantangan dan kebanggaan bagi diri mereka yang membuatnya akan memberikan kinerja terbaik bagi pekerjaannya. Dedikasi ini juga digambarkan sebagai keterlibatan afeksi yang sepenuh hati pada pekerjaannya (Whittington, Meskelis, Asare & Beldona, 2017).

3. Penghayatan (*Absorption*)

Karyawan merasa sangat berkonsentrasi, fokus, dan mendalami pekerjaannya dengan perasaan yang positif. Mereka merasa asyik dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka merasa bahwa waktu sangat cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (Whittington, Meskelis, Asare & Beldona, 2017).

2.3.3. Dampak *Work Engagement*

Ada beberapa dampak yang diberikan oleh *work engagement*, yaitu:

1. Ketika karyawan merasa *engage* dengan perusahaannya, maka ia akan menunjukkan perilaku yang positif seperti *organizational citizenship behavior* pada pekerjaannya (Titien, 2016).

2. Perusahaan membutuhkan loyalitas dari karyawan untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi, maka ia akan secara loyal memberikan skill dan kinerja maksimalnya. Hermawan (dalam Muliawan, Perizade, dan Cahyadi, 2017) menjelaskan bahwa *work engagement* dapat membuat karyawan lebih loyal dan mengurangi resiko bagi karyawan meninggalkan perusahaan.
3. Kepuasan kerja pada karyawan merupakan respon afektif terhadap pekerjaannya. Saat karyawan merasa *engage* dengan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerjanya (Paramarta & Damayanti, 2020).
4. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi, akan meningkatkan performa kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4. Dinamika Antar Variabel Penelitian

2.4.1. Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Perceived organizational support didefinisikan sebagai suatu keyakinan yang dimiliki oleh karyawan pada tempat kerjanya yang akan mendukung persepsi karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenberger, Malone, & Presson. 2016).

Apabila karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang tinggi

kepada dirinya, hal ini akan menyatukan karyawan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan mengembangkan hubungan serta persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal ini membuat karyawan merasa bertanggung jawab dengan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan (Putrie & Nursalim, 2013).

Bagi karyawan, pekerjaan dianggap sebagai sebuah hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan sehingga mencerminkan suatu ketergantungan yang relatif. Mereka akan melihat sejauh mana perusahaan akan mengakui dan menghargai usahanya serta mendukung kebutuhan *socio-emotional* karyawan sehingga karyawanpun akan menunjukkan perilaku yang baik bagi perusahaan (Wann Yih & Htaik, 2011). Dengan adanya *perceived organizational support* akan menimbulkan keinginan bagi karyawan untuk membalas dukungan organisasi serta memotivasi mereka untuk berperilaku melebihi tugas pekerjaannya (Intifada & Nurtjahjanti, 2013).

Perceived organization support dapat menjadi faktor untuk memprediksi *organizational citizenship behavior*, karena karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan *feedback* dan akan menurunkan tingkat ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan menunjukkan perilaku positif mereka bagi perusahaan dalam bentuk *organizational citizenship behavior* (Shore & Wayne, 1993). Penelitian yang dilakukan oleh Sahrah (2017) menunjukkan bahwa perawat yang merasakan adanya dukungan yang diberikan organisasi pada ide-ide mereka serta dukungan terhadap kesejahteraan mereka adalah aspek dari *perceived organizational support* yang berpengaruh secara

signifikan terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* pada perawat di rumah sakit. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Endrianto (2018) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa dirinya memperoleh dukungan oleh organisasi akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan membuatnya akan bekerja secara maksimal dalam pekerjaannya bahkan melakukan pekerjaan lainnya diluar tugasnya.

2.4.2. Hubungan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Khan (1990) *work engagement* merupakan salah satu faktor yang memiliki potensi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan. *Work engagement* menunjukkan bahwa karyawan yang terhubung dengan pekerjaannya baik secara kognitif, afektif, maupun fisik akan lebih memilih untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* dengan melakukan pekerjaan yang melebihi tugas utama mereka (Handayani, 2016). *Work engagement* dan beberapa komponen positif dari *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan positif yang signifikan (Karimi, Fariba & Shahtalebi, 2014).

Ketika karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi maka mereka dapat membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya dengan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (Wirawan, 2014). *Organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan akan mampu membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya karena kontribusi penuh yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan adanya *organizational*

citizenship behavior dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja serta keunggulan yang kompetitif pada karyawannya (Chaudhuri & Govil, 2015). Hal ini dapat terjadi apabila karyawan memiliki cinta dan terikat pada perusahaannya sehingga mereka akan bertanggung jawab penuh pada pekerjaannya (Anwar & Gani, 2015).

Rurkkhum (2012) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* dengan empat dimensi dari *organizational citizenship behavior*, kecuali *courtesy*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Azis & Dalimunthe (2020) juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT PLN. Selain itu, hasil penelitian Harsono & Syahrinullah (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Adanya hubungan positif antara *work engagement* dan *organizational citizenship behavior* juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Primaheady (2011) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *work engagement* dapat membuat karyawan mendedikasikan usahanya lebih optimal terhadap organisasi. Sikap mereka terhadap organisasi dapat menjadi lebih positif sehingga membuat mereka lebih bersedia untuk melakukan kinerja yang lebih maksimal dan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku proaktif. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work engagement*, karyawan akan menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi.

2.4.3. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior*

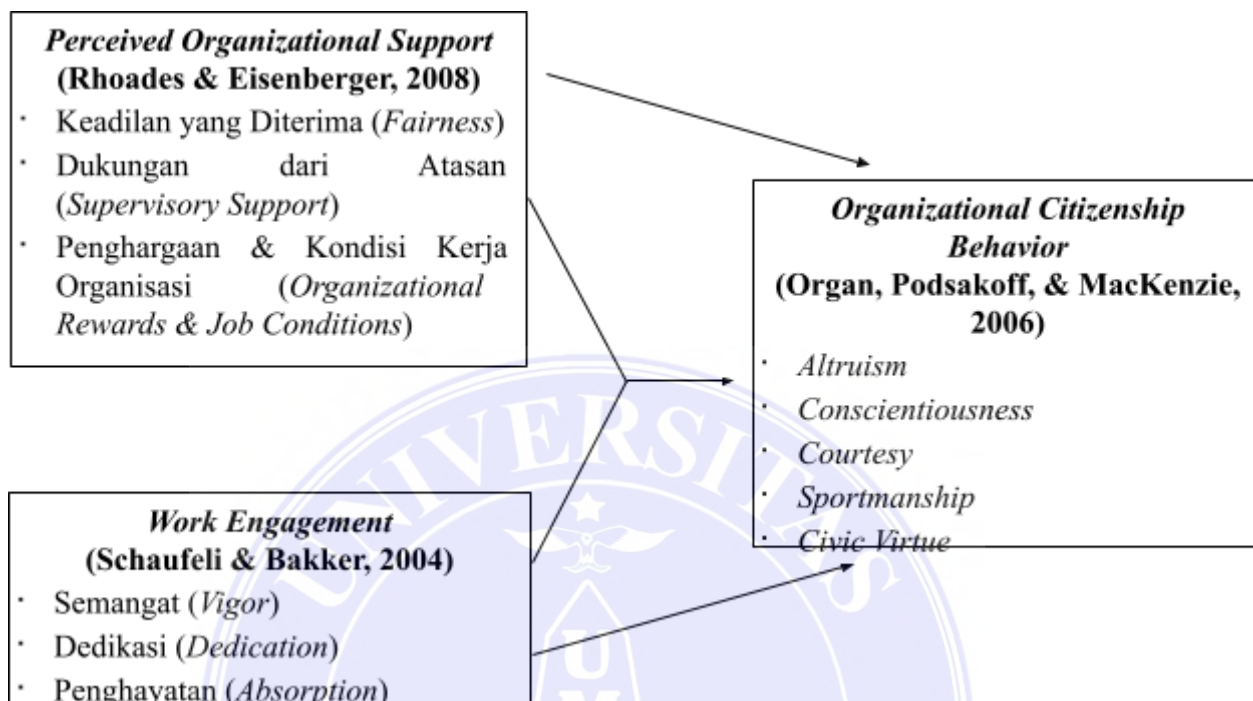
Menurut Khan (dalam Handayani, 2016), terdapat dua faktor yang berpotensi mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan *work engagement*. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. *Perceived organizational support* dilihat dari sejauh mana karyawan merasakan puas dengan apresiasi dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga karyawan akan mengintegrasikan dirinya terhadap perusahaan (Baliartati, 2016) yang dapat terlihat dalam bentuk *organizational citizenship behavior*. Selain itu, karyawan akan memiliki integritas untuk menanamkan identitas diri mereka sebagai identitas organisasi (Baliartati, 2016). Dengan kata lain, *perceived organizational support* dapat membuat karyawan merasa *engage* terhadap pekerjaannya yang disebut dengan *work engagement*.

Menurut Setiawan (2019), karyawan yang merasa mendapatkan dukungan organisasi akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan dan *perceived organizational support* dapat memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menciptakan karyawan yang berkualitas serta *work engagement* yang dimiliki karyawannya sehingga mampu menunjang kinerja karyawan (Saputra, 2021). Karyawan yang sudah memiliki *work engagement* akan melakukan upaya lebih, tidak hanya untuk pengembangan dirinya sendiri,

namun juga fokus pada pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi (Sridhar & Thiruvankadam, 2014). Karyawan yang memiliki *work engagement* akan cenderung memiliki pengaruh positif dan termotivasi untuk menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasinya, yang disebut *organizational citizenship behavior* (Wibowo & Izzati, 2019).



2.5. Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.
2. Ada hubungan positif antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.
3. Ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme dan masuk ke dalam kategori metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Data penelitian ini berbentuk angka dan dianalisis secara statistika. Penelitian ini dilakukan pada sampel yang diambil secara random. Maka sebab itu hasil dari penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi sampel penelitian tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT. Millenia Dharma Insani, Jakarta.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari – Maret 2024.

3.3. Identifikasi Variabel

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung (*Dependent Variable*)
 - *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- *Perceived Organizational Support* (X1)
- *Work Engagement* (X2)

3.4. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2012) definisi operasional adalah definisi yang berkaitan dengan variabel dan dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah:

3.4.1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai pilihan yang ia pilih secara sukarela diluar tugas pokoknya tanpa adanya imbalan secara formal yang diterima namun dapat berpengaruh pada efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Organizational citizenship behavior diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan teori *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) dan terdiri dari lima aspek yakni *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Nilai yang diperoleh merupakan total nilai dari seluruh aspek *organizational citizenship behavior* karyawan. Semakin tinggi nilai skor yang didapat, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Dan jika semakin rendah nilai skor yang didapat,

maka semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan.

3.4.2. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan dimana ia meyakini bahwa organisasi/perusahaan memberikan dukungan, menghargai kinerjanya, serta peduli akan kesejahteraannya yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Perceived organizational support diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan teori *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dan terdiri dari tiga dimensi utama yakni *fairness*, *supervisory support* dan *organizational rewards and job conditions*. Nilai yang diperoleh merupakan total nilai dari seluruh aspek *perceived organizational support* karyawan. Semakin tinggi nilai skor yang didapat, maka semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan. Dan jika semakin rendah nilai skor yang didapat, maka semakin rendah juga *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan.

3.4.3. *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu kondisi dimana karyawan secara kognitif, afeksi, dan perilakunya memberikan kontribusi penuh dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang ditandai dengan adanya rasa semangat, berdedikasi penuh, serta menghayati pekerjaan.

Work engagement diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan teori *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004) dan terdiri dari tiga aspek yakni *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Nilai yang diperoleh merupakan total nilai dari seluruh aspek *work engagement* karyawan. Semakin tinggi nilai skor yang didapat, maka semakin tinggi *work engagement* yang dirasakan oleh karyawan. Dan jika semakin rendah nilai skor yang didapat, maka semakin rendah juga *work engagement* yang dirasakan oleh karyawan.

3.5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek yang memiliki karakteristik khusus sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Adapun populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan kantor pusat PT. Millenia Dharma Insani yang berlokasi di Kota Jakarta sebanyak 95 orang.

Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan keseluruhan populasi penelitian sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel ini disebut sebagai *total sampling*. *Total sampling* ialah suatu Teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi dan sampel adalah sama dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Maka, pada penelitian ini jumlah sampel penelitiannya ialah 95 orang.

Adapun detail sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Level Jabatan	Jumlah
1	Kepala Departemen	9
2	Supervisor	7
3	Koordinator	14
4	Staff	65
Total		95

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Azwar (2012) metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data pada suatu penelitian. Metode ini bertujuan agar peneliti dapat mengungkapkan fakta terkait variabel penelitian dengan cara yang akurat. Pada penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan skala penelitian. Skala merupakan sekumpulan pernyataan tentang suatu objek serta respon subjek penelitian terhadap pernyataan tersebut sehingga peneliti dapat menyimpulkan arah dan intensitas individu yang akan diukur (Azwar, 2012).

Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena sosial yang merupakan variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Variabel penelitian akan diturunkan menjadi indikator yang menjadi dasar dari aitem skala tersebut dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan. Menurut Azwar (2012) skala penelitian terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu *favorable* (pernyataan positif yang mendukung sikap yang ingin diungkap) serta *unfavorable* (pernyataan negatif yang tidak mendukung sikap yang ingin diungkap).

Penelitian ini menggunakan tiga buah skala psikologi yang disusun dari aspek maupun komponen variable penelitian. Adapun skala yang digunakan adalah skala *organizational citizenship behavior*, skala *perceived organizational support*, dan skala *work engagement*.

3.6.1. *Blue Print* Skala Penelitian

3.6.1.1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang telah disusun oleh Syahputra (2021). Skala ini disusun berdasarkan teori dari Organ dkk (2006) dimana *organizational citizenship behavior* terdiri dari lima aspek yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Adapun *blue print* skala ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Altruism</i>	6, 15	5, 14	4
<i>Conscientiousness</i>	8, 17, 24	7, 16	5
<i>Courtesy</i>	1, 10, 19	9, 18	5
<i>Sportsmanship</i>	3, 12, 21	2, 11, 20	6
<i>Civic Virtue</i>	13, 23	4, 22	4
	Total		24

Skala yang akan digunakan terdiri dari aitem-aitem yang *favorable* dan *unfavorable* dengan model skala *likert* dibagi menjadi lima pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada aitem *favorable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban

tidak sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Sebaliknya, pada aitem *unfavorable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai, nilai 4 untuk jawaban tidak sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai.

3.6.1.2. Skala *Perceived Organizational Support*

Skala *perceived organizational support* pada penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang telah disusun oleh Siregar (2019). Skala ini disusun berdasarkan teori dari Rhoades & Eisenberger (2002) dimana *perceived organizational support* terdiri dari tiga dimensi yaitu *fairness*, *supervisory support* dan *organizational rewards and job conditions*. Adapun *blue print* skala ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Blue Print Skala *Perceived Organizational Support*

Dimensi	Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Fairness</i>	1, 5, 12	8, 14	5
<i>Supervisory Support</i>	2, 7, 15	4, 11, 17	6
<i>Organizational Rewards & Job Condition</i>	3, 9, 16	6, 11, 13	6
Total			17

Skala yang akan digunakan terdiri dari aitem-aitem yang *favourable* dan *unfavorable* dengan model skala *likert* dibagi menjadi lima pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pada aitem *favourable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Sebaliknya, pada

aitem *unfavorable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai, nilai 4 untuk jawaban tidak sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai.

3.6.1.3. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* pada penelitian ini merupakan adaptasi dari skala *Utrecht Work Engagement Scale* yang telah disusun oleh Schaufeli & Bakker (2004) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Skala ini disusun berdasarkan teori dari Schaufeli & Bakker (2004) dimana *work engagement* terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Adapun *blue print* skala ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Blue Print Skala *Work Engagement*

Dimensi	Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Vigor</i>	1, 4, 7, 10, 13, 16	-	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 8, 11, 14	-	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 12, 15, 17	-	6
Total			17

Skala yang akan digunakan terdiri dari aitem-aitem yang *favorable* dan *unfavorable* dengan model skala *likert* dibagi menjadi lima pilihan jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Pada aitem *favorable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat sesuai, nilai 4 untuk jawaban sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai. Sebaliknya, pada aitem *unfavorable* nilai 5 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai, nilai 4 untuk jawaban tidak

sesuai, nilai 3 untuk jawaban netral, nilai 2 untuk jawaban sesuai, dan nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai.

3.6.2. Validitas Alat Ukur

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mampu melakukan fungsinya dengan tepat dan cermat (Azwar, 2012). Alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya ia ukur sesuai fungsinya (Sugiyono, 2016). Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yang bertujuan untuk melihat sejauh mana alat tes dari segi isinya mengukur apa yang seharusnya ia ukur (Hadi, 2000) dengan menggunakan Teknik *professional judgement* yaitu dosen pembimbing.

3.6.3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem yang digunakan dalam skala penelitian mampu membedakan subjek yang memiliki atribut dan tidak memiliki atribut sesuai dengan aspek yang diukur pada skala tersebut. Menurut Azwar (2012), seluruh aitem yang memperoleh nilai koefisien korelasi minimal .030 maka daya beda aitemnya dinilai memuaskan sedangkan jika aitem memiliki nilai koefisien korelasi dibawah angka .030 maka dapat dikatakan aitem tersebut memiliki daya beda aitem yang rendah. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.6.4. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2012), reliabilitas merupakan sejauh mana hasil dari suatu pengukuran itu dapat dipercaya dan apabila dilakukan pengukuran di

kemudian hari pada kelompok yang sama maka hasil yang diperoleh pun akan relatif sama. Uji reliabilitas ini mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan pada beberapa kesempatan lainnya apabila dilakukan berulang kali. Semakin tinggi reliabilitas skala tersebut maka semakin konsisten pula skala itu apabila dilakukan di waktu yang berbeda. Sebaliknya, jika semakin rendah reliabilitasnya, maka semakin tidak konsisten hasil dari skala tersebut untuk mengukur atribut yang ingin diukur (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu suatu bentuk tes yang hanya memerlukan satu kali pengenaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi antar aitem atau antar bagian dalam skala. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

3.7. Prosedur Penelitian

3.7.1. Tahap Persiapan

1. Izin Penelitian

Setelah peneliti menemukan fenomena di PT. Millenia Dharma Insani, maka peneliti mengajukan permohonan izin kepada pihak perusahaan untuk melakukan penelitian.

2. Penyusunan Alat Ukur

Peneliti melakukan penyusunan dan permohonan izin kepada para pengembang alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini. Setelah itu, peneliti akan melakukan penelaahan terhadap aitem-aitem tersebut bersama dosen pembimbing sebagai *professional judgement* untuk validasi terhadap alat ukur tersebut.

3. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba seluruh skala yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Jika hasil validitas dan reliabilitas pada skala penelitian kurang baik, maka peneliti akan melakukan revisi sebelum melakukan penyebaran skala kepada subjek penelitian. Uji coba ini dilakukan kepada partisipan yang memiliki karakteristik yang mirip dengan subjek penelitian ini yaitu karyawan di *head office* perusahaan di bawah naungan Kalbe Group serta apoteker yang bekerja di apotek swasta.

3.7.2. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini dilakukan setelah melakukan uji coba. Peneliti akan menyebarkan seluruh skala penelitian kepada subjek penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024. Selanjutnya, peneliti akan melakukan pengambilan data tambahan dengan melakukan *interview* kepada beberapa subjek penelitian yang memiliki nilai ekstrem berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. *Interview* ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai hasil yang diperoleh dari pengukuran skala penelitian.

3.7.3. Tahap Pengolahan Data

Apabila data penelitian telah diperoleh, maka peneliti akan melakukan pengolahan data penelitian dengan bantuan program SPSS.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut Sekaran (2011) tahapan yang dilakukan setelah melakukan pengumpulan data penelitian adalah melakukan analisa data yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis *multiple regression* (regresi berganda) yaitu salah satu metode yang digunakan untuk memprediksi hasil pengukuran dari satu atau lebih variabel predictor (Field, Miles, & Field, 2012). Terdapat lima asumsi yang terlebih dahulu harus dipenuhi untuk melakukan analisis *multiple regression* yaitu:

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian pada variabel-variabel yang akan diteliti telah berdistribusi secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data yang berdistribusi normal bila nilai $p > .05$ (Field, 2013).

3.8.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui data tentang hubungan antar variabel (Hadi, 2000) yang linear (Field, 2013). Apabila hubungannya linear maka menunjukkan suatu perubahan pada satu variabel akan diikuti dengan perubahan sejajar dengan variabel lainnya karena hubungan antar variabel mengikuti garis

lurus. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan uji *test for linearity* dan dikatakan linear apabila nilai *linearity sig.* $< .05$.

3.8.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi pada antar variabel bebas. Uji autokorelasi dalam analisis *multiple regression* menunjukkan tidak terjadinya korelasi serial antar kesalahan pengganggu. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi maka akan menggunakan metode Durbin-Watson.

3.8.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Untuk menemukan hal ini maka digunakan tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 , maka model regresi menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas, sebaliknya apabila VIF > 10 maka menunjukkan adanya gangguan multikolinearitas pada model regresi.

3.8.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yang berarti terjadi ketidaksamaan varians dari residual semua pengamatan pada model regresi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan sebaran di *scatter plot*.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berikut ini merupakan simpulan dari analisis dan interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin rendah. *Perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif kepada *organizational citizenship behavior* sebesar 27.84%.
2. Terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan

akan semakin rendah. *Work engagement* memberikan sumbangan efektif kepada *organizational citizenship behavior* sebesar 31.74%.

3. Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Millenia Dharma Insani. Hal ini dilihat dari nilai $R^2 = 0.596$ dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* dan *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* dan *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan akan semakin rendah. *Perceived organizational support* dan *work engagement* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif kepada *organizational citizenship behavior* sebesar 59.6%.
4. Seluruh variabel pada penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support*, dan *work engagement* berada pada kategorisasi tinggi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan

organizational citizenship behavior, *perceived organizational support*, dan atau *work engagement*. Adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini memiliki subjek penelitian sebanyak 95 orang namun dikarenakan subjek berada di lokasi kerja yang berbeda-beda (*head office* maupun *outlet*) sehingga penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian secara *online*. Maka peneliti memiliki keterbatasan dalam kontrol faktor-faktor eksternal yang mungkin muncul pada saat subjek mengisi skala penelitian.
2. Dikarenakan penelitian ini menggunakan skala penelitian yang disebarkan secara *online*, maka peneliti juga memiliki keterbatasan dalam keabsahan data yang diperoleh karena peneliti kurang mampu mengontrol secara langsung proses pengisian kuesioner oleh subjek penelitian.
3. Dengan jumlah populasi penelitian yang terbatas, maka hasil penelitian ini mungkin akan sulit untuk dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar ataupun memiliki demografis atau kontekstual yang berbeda dari penelitian ini.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Metodologis

Pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* berkontribusi sebesar 59.6% terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, diharapkan adanya penelitian

lanjutan terkait *organizational citizenship behavior* dengan variabel lainnya yang mungkin dapat memberikan kontribusi.

5.3.2. Saran Praktis

1. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa seluruh variabel berada pada kategorisasi yang tinggi. Maka diharapkan PT. Millenia Dharma Insani mampu mempertahankan pemberian *support* dan *engagement* pada karyawan sehingga *organizational citizenship behavior* pada karyawan tidak menurun.
2. Kepada peneliti lainnya disarankan untuk dapat melakukan penelitian yang serupa kepada populasi yang lebih besar agar hasil penelitian lebih bisa digeneralisasikan kepada berbagai kalangan.
3. Diharapkan variasi pada variabel penelitian dapat dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang memiliki pengaruh dalam memunculkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. A., Musadieg, M.A., Mukzam, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 47(2). 33-38.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Albrecht, S.L., Bakker, A.B., Gruman, J.A., Macey, W.H., & Saks, A.M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1) 7-35.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Alkerdawy, M. (2014). The mediating effects of duty orientation on the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in the public banks of Egypt. *International Journal of Bussiness and Management*, 9(8), 155-169.
- Amason, P., Allen, M. W. (1997). Intraorganizational Communication, Perceived Organizational Support, and Gender. *Sex Roles*. Vol. 37, 955-977.
- Anwar, M.A., & Gani, A.M.O. (2015). The effect of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behavior. *Journal of Industrial Engineering and Management*. *JIEM*, 8(4), 1162-1178.
- Aryatna, I. P. G., Monica, M., Saputra, N. (2023). Memotret Pengaruh Perceived Organizational Support dan Digital Communication Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Swatantra*. Vol. XX(1), 57-71.
- Azis, K.T., & Dalimunthe, D.M.J. (2020). *Pengaruh Work Engagement Dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara di Medan*. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52.
- Barata, G. T. P., Laksmiwati, H. (2023). Hubungan Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 10(1), 845-859.
- Budihardjo, A. (2004). *Mengenal organizational citizenship behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke XVIII No. 82.
- Chaudhuri, M., & Govil, S. (2015). Organizational citizenship behaviour and employee engagement at a leading indian public sector oil company. *International Journal of Pluralism and Economics Education*, 6 (3), 237-250.
- Cholis, N. (2019). *Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh komitmen organisasi*. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Cosette, I., Allison, C.J. (2007). *Donald E. Super's Life Space, Life Span Theory of Career Development*. Lynnwood WA: Edmons Community College.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (2002). *Organizational behavior at work (11th edition)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Eisenberger, R. Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. United State: SHRM-SIOP Science of HR Series.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fahrizal & Utama, I.W.M. (2017). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5405-5431.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE Publications Ltd.
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2012). *Discovering statistics using R*. London: SAGE Publications Ltd.

- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handayani, D.A. (2016). Hubungan antara work engagement dengan organizational citizenship behavior pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), Gunadarma University.
- Harsono, N.D., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan pada bank mandiri KCP mandiri universitas jember. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 219-227.
- Hossan, A.C., Saeed, M., Al Sahi., Al Zaabi., Zaman,K. (2016). Authentic Leadership, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviors in Petroleum Company. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 65(6).
- Intifada, R., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior pada karyawan hotel pandanaran semarang. *Jurnal Empati*, 2(3), 1-9.
- Karimi, F., Fariba, E., & Shahtalebi, B. (2014). The relationship between work engagement and organizational citizenship behavior of staff in bank sepah. *Advances in Environmental Biology (AENSI Journals)*. 8 (7), 3482 – 3487
- Khan, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Elektronik di Surabaya. *AGORA*. 6(2). 1-6.
- Madhyvadany, M., & Panboli, S. (2019). Employee engagement – Revisited. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 5370-5373.
- Mahdijan, A. (2022). *Perekonomian dunia diprediksi akan dihantam resesi tahun 2023, bagaimana dengan pembangunan infrastruktur?* [Online]. Tersip di <https://kpbu.kemenkeu.go.id/read/1173-1508/umum/kajian-opini-publik/pe-rekonomian-dunia-diprediksi-akan-dihantam-resesi-tahun-2023-bagaimana-dengan-pembangunan-infrastruktur>

- Malinda, S.N., Safitri, R. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior Mediation Work Engagement. *Jurnal Ekbis Analisis, Pediksi dan Informasi*. Vol. 23(1). 183-192.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 14(2), 69-79.
- Narwastu, V.Y., Widjaja, D.C., Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Employee Development (ED) dan Organizational Commitment (OC) Sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. Vol.14(2), 139-160.
- Novliadi, F. (2007). Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *Psikologiai*, 2(1), 39-46.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications.
- Paramarta, W.A., & Darmayanti, N.P. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 60-79.
- Primaheady, D. (2011). *Pengaruh keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Buana Mas Sanjaya*. Jakarta: Trisakti University Library.
- Putri, A.M.H. (8 Juni 2023). *Ramalan World Bank: Pertumbuhan Dunia Akan Dipimpin Asia*. [Online]. Diarsip di <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230608085341-128-444067/ramalan-world-bank-pertumbuhan-dunia-akan-dipimpin-asia>
- Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT Pertamina UPMS V Surabaya. *Jurnal Psikologi: Teori dan Terapan*, 3(2), 141-148.

- Rahayu, S., & Machasin. (2016). Hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan efektivitas organisasi pada kantor Regional XI Manado dan XII Pekanbaru Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 366-410.
- Rastgar, A.A., Firuzjayan, A.A., & Firuzjayan, A. (2014). A survey of the impact of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with mediating role of affective commitment (case study: shafa private hospital of sari city). *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. 3(12), 810-815.
- Risjad, I., Hadi, C. (2023). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Generasi Millennial. *BRPKM*. Vol. X, 1-19.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed)*. Edinburg Hate: Pearson Education Limited.
- Rurkkhum, S., & Bartlett, K.R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157-174.
- Saefudin, I. A. L. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior on Employees. *Journal of Social and Economics Research*. 5(2), 1822-1829.
- Sahrah, A. (2017). Perceived Organizational Support dan Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit. *InSight*, 19(1), 40–56.
- Sakarina, S., Haekal, T. M., Pratiwi, R., Cakranegara, P. A., Rusliandy, Kasuma, J. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Work Engagement as A Mediation Variable. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*. Vol. 6 (1), 177-188.
- Santosa, T. E. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 207-216.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demand, job resource, and their relationship with burntout and engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour* 25, 293 – 315.
- Sekaran, U. (2011). *Research methods for business (Metode penelitian untuk bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawati, F.A., Mardapi, D., Azwar, S. (2013). Penskalaan Teori Klasik Instrumen Multiple Intelligences Tipe Thurstone dan Likert. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol. 17 (2)*, 259-274.
- Setiawan, I.A., & Nurbaeti, T. (2018). Hubungan antara perceived organizational support dan task performance dengan organizational citizenship behavior (Studi pada PT. PS). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, 10(2)*, 34-42.
- Setyawan, N.F.B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan Kerjasama. *INSIGHT, 10(1)*, 12-36.
- Shore, L., & Wayne, S. (1993). Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 78(5)*, 774-780.
- Siregar, H.M.S. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. [Tesis]. Universitas Sumatera Utara.
- Sridhar, A., & Thiruvankadam, T. (2014). Impact of employee engagement on organizational citizenship behavior. *BVIMSR's Journal of Management Research, 6(2)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supit, I.Y.I. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4(3)*: 351-368.
- Suryani, R. (2011). *Analisis Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intentions dengan peran komitmen keorganisasian sebagai mediasi (Studi kasus di PT Pertambangan X)*. [Tesis]. Universitas Indonesia.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh perceived organizational support (pos) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan organizational trust sebagai variabel intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *AGORA, 6(1)*, 1-10.
- Sweeney, P. D., & McFarlin. D. B., (2002). *Organizational behavior: Solutions for management*. New York: McGraw Hill.

- Syahputra, B. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT Batavia Prosperindo Trans Tbk*. [Tesis]. Universitas Sumatera Utara.
- Thufailah, D. Q., Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di PT. PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding Manajemen*. Vol 6(2), 1039-1049.
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 113-130.
- Triwibowo, W., & Arsanti, T., A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Unisbank Semarang*, 908-915.
- Turner, P. (2020). *Employee engagement in contemporary organizations: maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Wahyuni, I., & Sulastri. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2(1), 10-18.
- Wann-Yih & Htaik, S. (2011). *The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry*. Taiwan: National Cheng Kung University.
- Whittington, J. L., Meskelis, S., Asare, E., Beldona, S. (2017). *Enhancing Employee Engagement*. Switzerland: Springer Internasional Publishing.
- Wibowo, A.M., & Izzati, U.A. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3).
- Wirawan. (2014). *Teori kepemimpinan: Ilmu perilaku*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yacob, D.M.L., Kolibu, F.K., Punduh, M. I. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Keluhan Low Back Pain pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal KESMAS*. Vol. 7(4).



LAMPIRAN A

ALAT UKUR ORGANIZATIONAL

CITIZENSHIP BEHAVIOR

N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu memikirkan dampak perilaku saya sebelum melakukan sesuatu terhadap rekan kerja					
2	Saya merasa keberatan jika lingkungan kerja kurang mendukung pekerjaan saya					
3	Saya selalu menerima segala kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Saya tidak terlalu mengikuti perkembangan informasi di perusahaan					
5	Saya lebih baik menghindari jika rekan kerja saya memiliki kesulitan dalam pekerjaannya					
6	Saya merasa senang bisa membantu pekerjaan rekan kerja saya					
7	Menurut saya, mengobrol dengan rekan kerja pada saat bekerja adalah hal yang biasa					
8	Saya bersedia lembur jika ada tugas atau pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
9	Tidak menjadi prioritas bagi saya untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja					
10	Ketika terjadi perselisihan, saya akan mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut					
11	Saya merasa beberapa kebijakan perusahaan cukup membebani karyawan					

- 12 Saya selalu memaksimalkan pekerjaan saya meskipun sarana dan prasarana perusahaan kurang memadai
- 13 Saya suka memberikan saran atau pendapat untuk memajukan perusahaan
- 14 Saya lebih memilih untuk fokus menyelesaikan pekerjaan saya daripada harus membantu rekan kerja yang mengalami kendala pada pekerjaannya
- 15 Saya bersedia memberi arahan kepada karyawan baru yang kurang memahami pekerjaannya
- 16 Saya hanya bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
- 17 Meskipun deadline pekerjaan masih lama, namun saya memilih untuk segera menyelesaikan pekerjaan
- 18 Saya lebih memilih diam ketika bermasalah dengan rekan kerja
- 19 Saya menghormati privasi rekan kerja untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
- 20 Menurut saya, perusahaan harus memenuhi semua kebutuhan karyawannya jika ingin mendapatkan hasil yang diharapkan
- 21 Tidak masalah bagi saya apabila pendapat atau saran saya tidak diterima

- 22 Perusahaan harus mengetahui segala kontribusi yang diberikan oleh karyawannya
- 23 Saya berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan saya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal
- 24 Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan meskipun tanpa pengawasan





N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyampaikan suatu keputusan/kebijakan kepada seluruh karyawan					
2	Atasan memberikan pujian ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Saya sangat merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di perusahaan					
4	Atasan tidak peduli dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya mengetahui secara jelas peran saya dalam organisasi					
6	Karyawan tidak diberikan kewenangan dalam memutuskan bagaimana akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
7	Atasan memberikan informasi yang jelas ketika saya bertanya mengenai pekerjaan yang kurang dimengerti.					
8	Karyawan dengan latar belakang suku, ras, atau agama tertentu mendapat perlakuan istimewa dari atasan.					
9	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri					
10	Atasan mengkritik saya tanpa memberikan solusi.					

- 11 Peluang promosi kenaikan jabatan di perusahaan sangat kecil
- 12 Saya merasa semua karyawan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan
- 13 Gaji yang saya dapatkan lebih rendah dari beban kerja saya
- 14 Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
- 15 Atasan memberi perhatian terhadap keluhan para karyawan.
- 16 Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada saya bila memiliki peningkatan kinerja.
- 17 Atasan tidak akan melihat usaha saya bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin.



N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan					
3	Waktu berlalu begitu cepat saat saya bekerja					
4	Pada pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat					
5	Saya sangat antusias mengenai pekerjaan saya					
6	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan segalanya yang berada di sekeliling saya					
7	Ketika saya bangun tidur di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja					
8	Pekerjaan saya menginspirasi diri saya					
9	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens					
10	Saya dapat terus bekerja untuk periode yang lama dalam satu waktu					
11	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					
12	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
13	Saat bekerja, mental saya sangat tangguh					
14	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang					

- 15 Saya terbawa suasana saat bekerja
- 16 Saat bekerja, saya selalu tekun bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik
- 17 Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya



1. Alat Ukur *Organizational Citizenship Behavior*

Running I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	86.25	72.705	.006	.840
A2	86.05	68.408	.415	.823
A3	86.20	72.318	-.004	.846
A4	86.07	68.020	.392	.824
A5	86.15	66.285	.544	.818
A6	85.90	67.990	.544	.820
A7	86.02	67.307	.340	.826
A8	85.92	67.456	.537	.819
A9	86.17	68.712	.317	.827
A10	87.10	64.297	.481	.819
A11	85.82	75.328	-.202	.843
A12	86.25	66.500	.565	.817
A13	86.37	67.933	.428	.822
A14	86.50	63.897	.552	.815
A15	86.10	66.810	.462	.821
A16	85.92	68.225	.461	.822
A17	86.07	68.122	.432	.822
A18	86.10	68.246	.413	.823
A19	85.90	67.528	.548	.819
A20	85.95	68.459	.613	.820
A21	86.12	68.061	.341	.826
A22	86.07	66.379	.634	.816
A23	86.30	65.805	.323	.830
A24	85.77	67.153	.475	.820

*Running II***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A2	74.70	69.292	.365	.867
A4	74.72	68.358	.392	.867
A5	74.80	66.523	.552	.861
A6	74.55	68.356	.541	.863
A7	74.67	67.302	.363	.869
A8	74.57	67.584	.558	.862
A9	74.82	69.174	.308	.870
A10	75.75	63.782	.534	.862
A12	74.90	67.067	.544	.862
A13	75.02	68.384	.418	.866
A14	75.15	63.567	.597	.859
A15	74.75	66.962	.477	.864
A16	74.57	68.558	.461	.865
A17	74.72	68.666	.414	.866
A18	74.75	68.397	.430	.865
A19	74.55	68.049	.529	.863
A20	74.60	69.118	.571	.863
A21	74.77	67.974	.373	.868
A22	74.72	66.615	.643	.859
A23	74.95	65.177	.375	.871
A24	74.42	66.815	.532	.862

2. Alat Ukur *Perceived Organizational Support*

Running I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	59.43	95.174	.348	.857
A2	59.18	89.738	.584	.847
A3	58.90	91.990	.518	.850
A4	58.95	93.228	.364	.857
A5	59.12	90.010	.561	.848
A6	58.95	89.382	.645	.844
A7	58.80	91.344	.630	.846
A8	59.05	93.074	.418	.854
A9	59.32	89.251	.615	.845
A10	59.00	92.872	.526	.850
A11	59.32	88.533	.670	.843
A12	59.18	89.635	.548	.848
A13	59.32	100.225	.049	.874
A14	59.08	93.353	.424	.854
A15	59.00	94.667	.379	.856
A16	59.38	95.728	.289	.860
A17	59.62	87.317	.660	.842

Running II

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	52.43	85.071	.371	.875
A2	52.18	79.276	.642	.863
A3	51.90	82.092	.539	.868
A4	51.95	83.485	.371	.877
A5	52.12	81.856	.494	.870
A6	51.95	79.895	.652	.863
A7	51.80	82.010	.621	.865
A8	52.05	84.459	.367	.876
A9	52.32	78.789	.676	.861
A10	52.00	83.282	.528	.869
A11	52.32	79.610	.647	.863
A12	52.18	79.687	.576	.866
A14	52.08	83.507	.438	.873
A15	52.00	85.026	.378	.875
A17	52.62	77.933	.666	.862

3. Skala *Work Engagement**Running I***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	58.95	101.228	.495	.861
A2	58.52	100.615	.488	.862
A3	58.65	101.874	.534	.859
A4	58.80	99.600	.639	.855
A5	58.42	104.251	.525	.860
A6	58.87	99.548	.588	.857
A7	58.80	107.292	.289	.869
A8	58.27	106.256	.408	.864
A9	58.97	103.666	.456	.863
A10	58.22	102.897	.614	.857
A11	58.50	105.333	.374	.866
A12	58.70	102.779	.454	.863
A13	58.37	99.881	.679	.854
A14	58.62	100.702	.551	.858
A15	58.75	109.474	.148	.877
A16	58.35	102.746	.539	.859
A17	58.60	97.477	.688	.852

Running II

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	51.95	87.228	.574	.870
A2	51.52	87.999	.503	.874
A3	51.65	88.592	.583	.870
A4	51.80	88.010	.608	.869
A5	51.42	91.635	.534	.872
A6	51.87	87.446	.583	.870
A8	51.27	93.692	.406	.877
A9	51.97	90.692	.482	.874
A10	51.22	90.538	.612	.870
A11	51.50	93.282	.350	.880
A12	51.70	92.369	.361	.880
A13	51.37	87.369	.697	.865
A14	51.62	88.189	.563	.871
A16	51.35	90.079	.555	.871
A17	51.60	85.785	.670	.865



LAMPIRAN E
SKALA PENELITIAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR

N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa keberatan jika lingkungan kerja kurang mendukung pekerjaan saya					
2	Saya tidak terlalu mengikuti perkembangan informasi di perusahaan					
3	Saya lebih baik menghindar jika rekan kerja saya memiliki kesulitan dalam pekerjaannya					
4	Saya merasa senang bisa membantu pekerjaan rekan kerja saya					
5	Menurut saya, mengobrol dengan rekan kerja pada saat bekerja adalah hal yang biasa					
6	Saya bersedia lembur jika ada tugas atau pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
7	Tidak menjadi prioritas bagi saya untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja					
8	Ketika terjadi perselisihan, saya akan mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut					
9	Saya selalu memaksimalkan pekerjaan saya meskipun sarana dan prasarana perusahaan kurang memadai					
10	Saya suka memberikan saran atau pendapat untuk memajukan perusahaan					
11	Saya lebih memilih untuk fokus menyelesaikan pekerjaan saya daripada harus membantu rekan					

- kerja yang mengalami kendala pada pekerjaannya
- 12 Saya bersedia memberi arahan kepada karyawan baru yang kurang memahami pekerjaannya
 - 13 Saya hanya bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
 - 14 Meskipun deadline pekerjaan masih lama, namun saya memilih untuk segera menyelesaikan pekerjaan
 - 15 Saya lebih memilih diam ketika bermasalah dengan rekan kerja
 - 16 Saya menghormati privasi rekan kerja untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
 - 17 Menurut saya, perusahaan harus memenuhi semua kebutuhan karyawannya jika ingin mendapatkan hasil yang diharapkan
 - 18 Tidak masalah bagi saya apabila pendapat atau saran saya tidak diterima
 - 19 Perusahaan harus mengetahui segala kontribusi yang diberikan oleh karyawannya
 - 20 Saya berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan saya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal
 - 21 Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan meskipun tanpa pengawasan

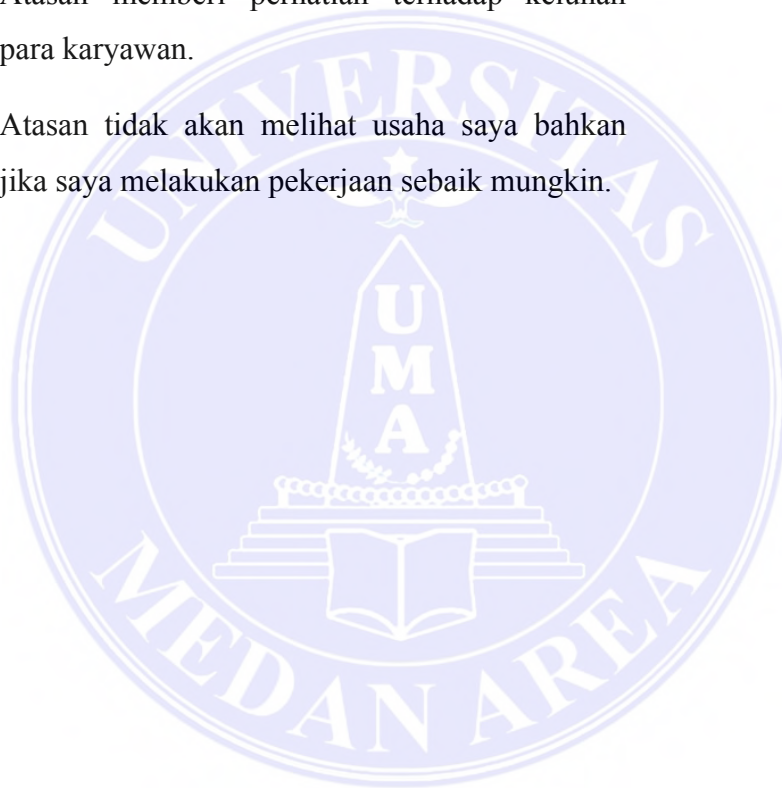


LAMPIRAN F

**SKALA PENELITIAN PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT**

N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyampaikan suatu keputusan/kebijakan kepada seluruh karyawan					
2	Atasan memberikan pujian ketika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Saya sangat merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di perusahaan					
4	Atasan tidak peduli dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Saya mengetahui secara jelas peran saya dalam organisasi					
6	Karyawan tidak diberikan kewenangan dalam memutuskan bagaimana akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
7	Atasan memberikan informasi yang jelas ketika saya bertanya mengenai pekerjaan yang kurang dimengerti.					
8	Karyawan dengan latar belakang suku, ras, atau agama tertentu mendapat perlakuan istimewa dari atasan.					
9	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan diri					
10	Atasan mengkritik saya tanpa memberikan solusi.					

- 11 Peluang promosi kenaikan jabatan di perusahaan sangat kecil
- 12 Saya merasa semua karyawan diperlakukan dengan adil oleh perusahaan
- 13 Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
- 14 Atasan memberi perhatian terhadap keluhan para karyawan.
- 15 Atasan tidak akan melihat usaha saya bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin.





N	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan					
3	Waktu berlalu begitu cepat saat saya bekerja					
4	Pada pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat					
5	Saya sangat antusias mengenai pekerjaan saya					
6	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan segalanya yang berada di sekeliling saya					
7	Pekerjaan saya menginspirasi diri saya					
8	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens					
9	Saya dapat terus bekerja untuk periode yang lama dalam satu waktu					
10	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
12	Saat bekerja, mental saya sangat tangguh					
13	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang					
14	Saat bekerja, saya selalu tekun bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik					

15 Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya





1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
OCB	95	79.22	14.800	40	105
POS	95	54.97	11.548	27	75
WE	95	59.57	11.208	24	75

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	POS	WE
N		95	95	95
Normal Parameters ^a	Mean	79.22	54.97	59.57
	Std. Deviation	14.800	11.548	11.208
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.125	.123
	Positive	.078	.077	.084
	Negative	-.120	-.125	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.167	1.219	1.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131	.102	.111
a. Test distribution is Normal.				

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB *	95	100.0%	0	.0%	95	100.0%
POS						
OCB * WE	95	100.0%	0	.0%	95	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * POS	Between Groups	(Combined)	15403.215	37	416.303	4.575	.000
		Linearity	10750.864	1	10750.864	118.138	.000
		Deviation from Linearity	4652.351	36	129.232	1.420	.116
	Within Groups		5187.143	57	91.003		
	Total		20590.358	94			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * WE	Between Groups	(Combined)	14916.362	32	466.136	5.093	.000
		Linearity	11070.683	1	11070.683	120.970	.000
		Deviation from Linearity	3845.679	31	124.054	1.356	.153
	Within Groups		5673.996	62	91.516		
	Total		20590.358	94			

3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.588	9.505	2.361

a. Predictors: (Constant), WE, POS

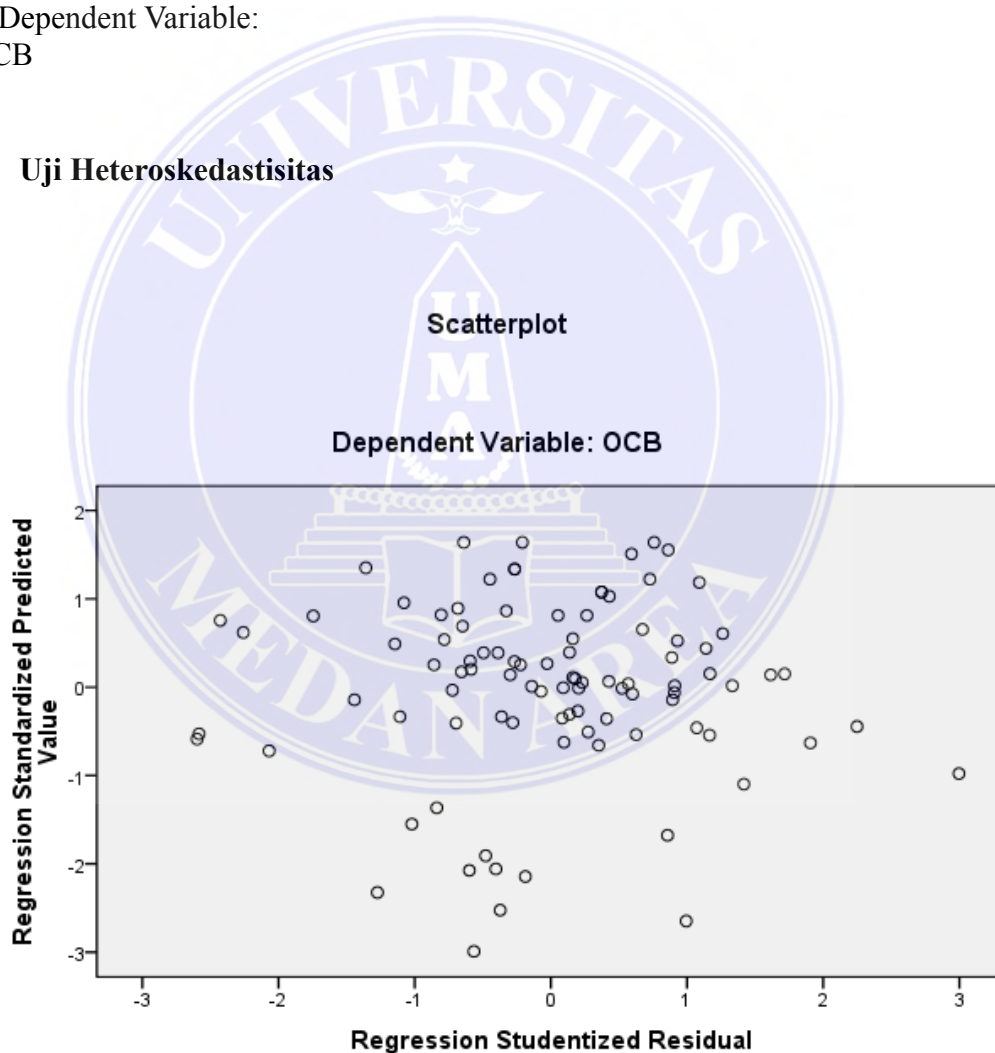
b. Dependent Variable: OCB

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.970	5.390		3.334	.001		
POS	.494	.135	.385	3.657	.000	.395	2.532
WE	.572	.139	.433	4.113	.000	.395	2.532

a. Dependent Variable:
OCB

5. Uji Heteroskedastisitas





1. Uji Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WE, POS ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.588	9.505

a. Predictors: (Constant), WE, POS

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12278.940	2	6139.470	67.958	.000 ^a
	Residual	8311.417	92	90.341		
	Total	20590.358	94			

a. Predictors: (Constant), WE, POS

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.970	5.390		3.334	.001
	POS	.494	.135	.385	3.657	.000
	WE	.572	.139	.433	4.113	.000

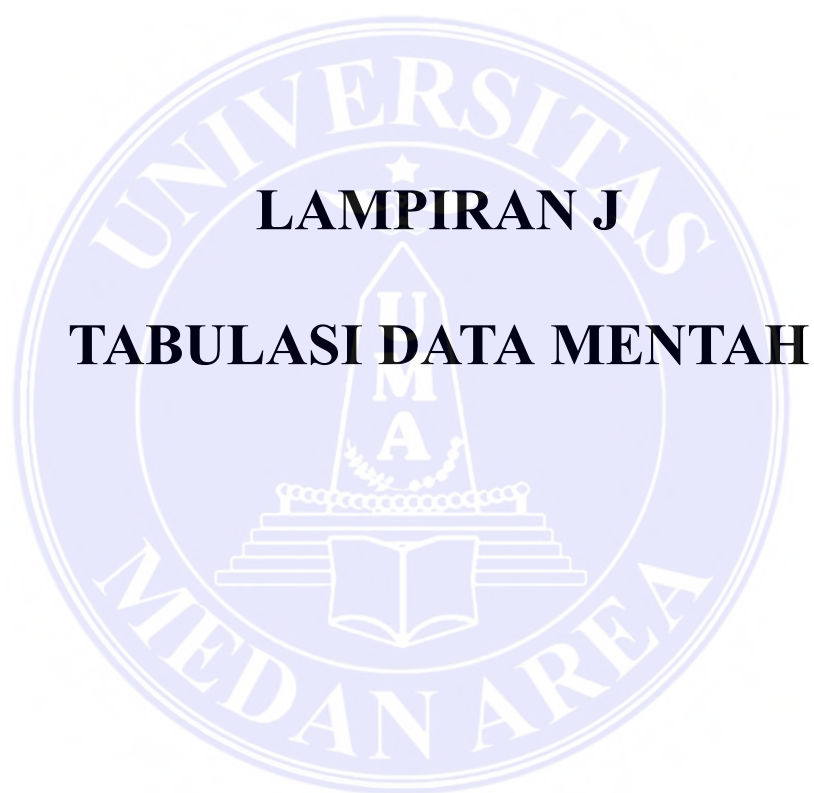
a. Dependent Variable: OCB

2. Uji Analisis Korelasi

Correlations

		OCB	POS	WE
OCB	Pearson Correlation	1	.723**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
POS	Pearson Correlation	.723**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
WE	Pearson Correlation	.733**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

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



1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

SUBJE K	AITEM																				SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83
2	5	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	82
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	100
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	82
6	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	58
7	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	65
8	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	68
9	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	2	2	64
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	103
11	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	72
12	5	2	5	5	5	2	5	3	5	2	5	5	4	5	5	1	5	5	3	3	5	85
13	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	95
14	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	1	4	4	5	4	3	5	5	84
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	80
16	4	5	3	4	4	2	3	3	5	2	3	4	4	5	5	1	5	3	2	2	5	74
17	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	96
18	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	2	5	5	5	5	3	87
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	1	5	92
20	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	80
21	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88

22	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	1	2	4	1	4	2	4	1	4	4	1	53
23	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	78
24	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	92
25	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	77
26	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	95
27	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	94
28	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	78
29	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	79
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	41
31	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	75
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
33	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	95
34	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	2	2	4	81
35	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
36	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	3	5	72
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	81
38	1	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	1	4	1	4	2	4	1	2	2	1	47
39	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	2	3	68
40	1	1	2	2	2	4	2	3	5	4	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	2	51
41	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	98
42	2	2	2	2	2	4	2	2	5	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	53
43	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	95
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	102
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	78
46	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	80

47	1	4	4	5	3	4	1	2	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	3	3	1	75
48	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5	1	2	4	3	4	3	5	3	3	4	76
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	96
50	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	95
51	1	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	1	4	4	4	2	4	2	3	3	4	65
52	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	76
53	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	92
54	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77
55	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	79
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	82
57	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	1	4	2	4	4	2	2	1	72
58	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	97
59	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	89
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
61	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	52
62	1	2	2	3	3	2	1	2	4	3	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	40
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	76
64	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	81
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
66	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	5	5	5	4	3	3	2	72
67	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	79
68	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	65
69	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	78
70	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	90
71	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	82

72	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	87
73	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	92
74	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	3	5	4	5	5	1	5	3	2	2	5	82
75	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	4	85
76	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	1	5	4	2	2	2	80
77	1	2	2	3	3	2	2	4	5	2	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	53
78	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	78
79	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	93
80	2	1	3	2	2	1	3	1	5	1	2	2	4	5	2	1	2	2	1	1	5	48
81	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	86
82	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	73
83	5	4	4	5	5	2	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	4	84
84	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	95
85	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	52
86	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	1	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	50
87	1	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	1	3	1	3	1	3	4	3	3	1	56
88	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	4	2	4	5	91
89	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	92
90	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	84
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
92	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	80
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	80
94	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	74
95	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	91

2. Skala Perceived Organizational Support

SUBJEK	AITEM															SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	67
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	70
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	28
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
8	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	52
9	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	50
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	68
11	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	51
12	4	4	2	3	3	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	52
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	1	5	62
14	4	5	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	53
15	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	52
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	60
21	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56

22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	68
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
26	3	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	60
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	54
29	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	52
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	32
31	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	55
32	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	69
34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
35	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	64
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	56
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	32
39	2	2	4	1	1	5	4	2	4	2	4	2	2	4	1	40
40	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	33
41	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	65
42	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	32
43	4	4	2	1	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	43
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	72
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58

47	3	3	4	1	4	4	5	5	4	5	4	2	4	1	3	52
48	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	51
49	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	60
50	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	1	5	62
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	56
52	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	52
53	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	58
54	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	52
55	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	49
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
57	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	56
58	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	51
59	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	70
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	3	2	5	2	2	3	2	2	3	3	5	1	1	1	1	36
62	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	27
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	58
64	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	4	5	60
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
66	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	65
67	5	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	60
68	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	65
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
70	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	48
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73

72	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	66
73	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	68
74	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	56
75	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	2	4	60
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
77	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
79	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	58
80	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	49
81	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	3	3	50
82	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	47
83	5	5	4	2	2	2	5	4	5	4	4	2	2	3	1	50
84	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	33
85	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	37
86	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	32
87	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	31
88	2	5	3	3	3	3	5	2	2	4	3	3	3	3	2	46
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	56
90	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
91	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
92	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	65
93	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
94	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
95	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	1	5	64

3. Skala Work Engagement

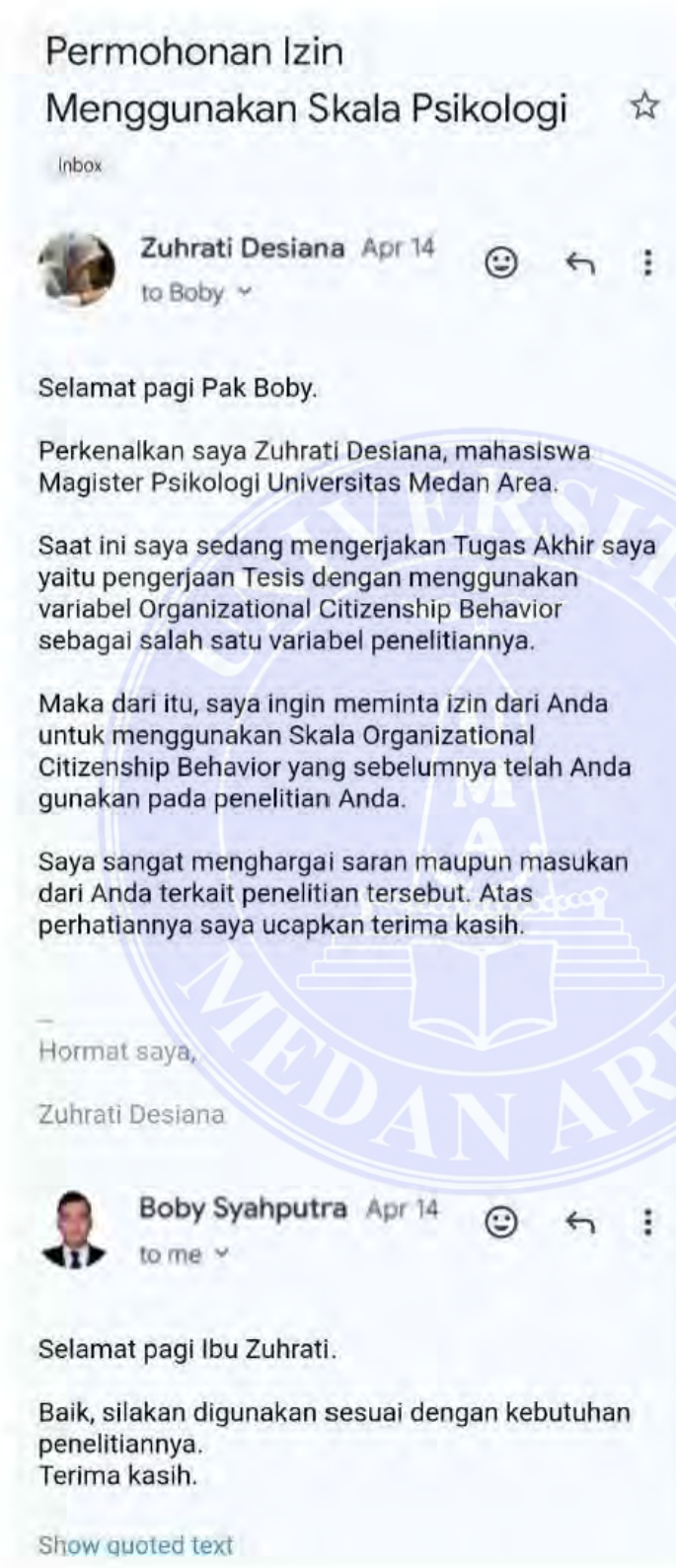
SUBJEK	AITEM															SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	67
2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	69
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
6	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	1	30
7	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	65
8	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	2	5	4	2	54
9	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	61
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72
11	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	55
12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	4	4	3	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	61
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	62
16	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	65
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	54
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	5	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	61
21	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59

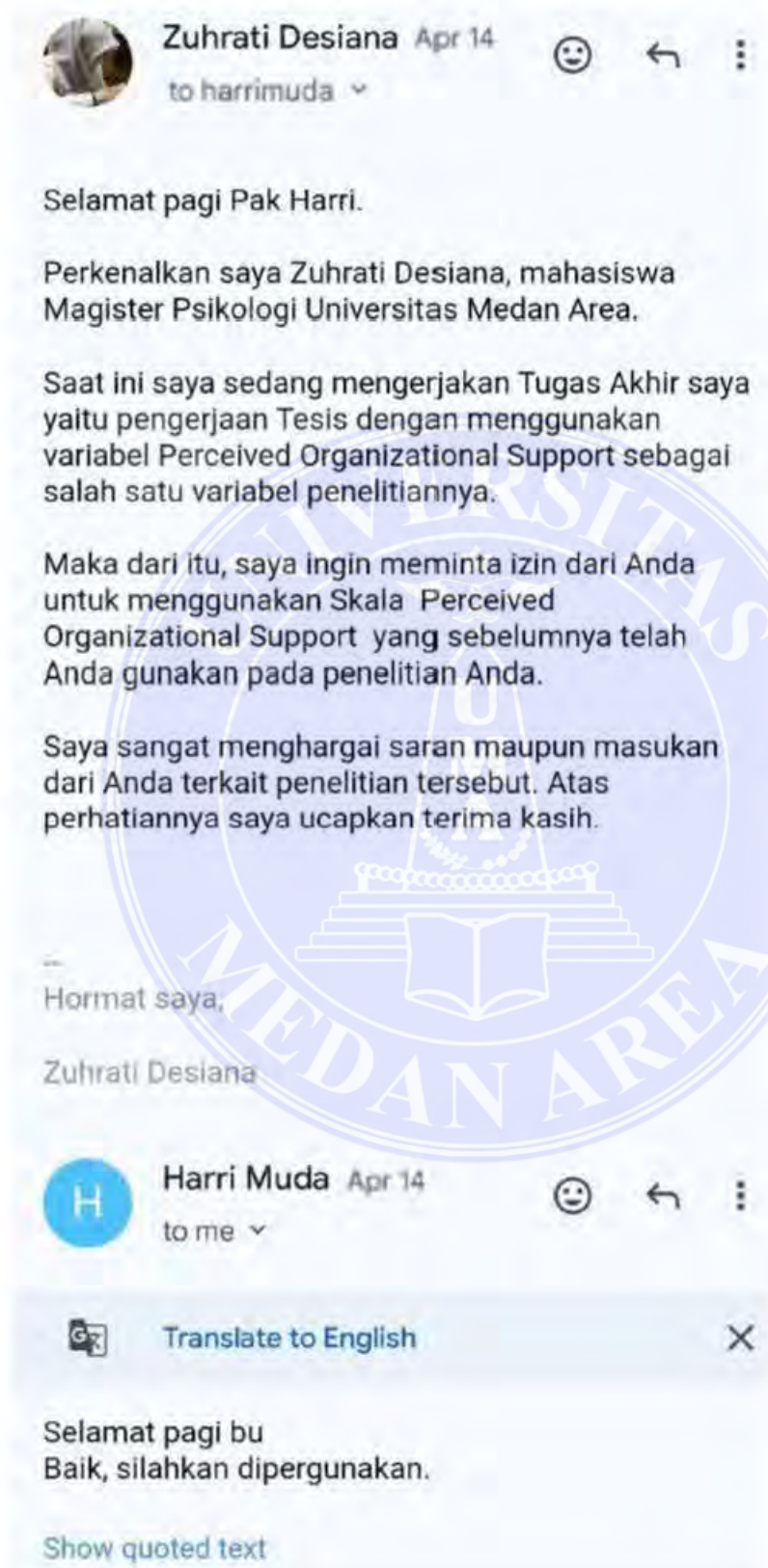
22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	2	37
23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	66
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	62
26	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	64
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	64
28	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	55
29	5	4	2	4	5	5	3	3	4	4	4	2	4	4	2	55
30	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	63
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	68
34	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	69
35	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	68
36	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
37	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	29
39	2	2	1	3	4	3	2	2	2	4	4	1	4	4	1	39
40	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	68
41	5	2	3	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	63
42	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	65
43	5	3	1	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	61
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
46	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	62

47	4	1	2	4	4	4	3	5	4	1	4	4	5	1	3	49
48	5	4	2	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2	56
49	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	58
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	5	3	1	4	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	52
52	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	52
53	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
54	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	56
55	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	54
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57	5	3	1	4	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	52
58	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	66
59	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	71
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	5	2	1	4	5	4	3	3	2	4	3	1	3	4	1	45
62	1	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	24
63	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	61
64	5	2	4	4	5	5	3	3	2	3	5	3	5	3	3	55
65	5	4	2	4	5	4	5	5	4	3	5	1	5	3	4	59
66	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	67
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
68	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	66
69	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56
70	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	53
71	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71

72	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	61
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
74	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	64
75	5	2	3	5	5	4	4	4	2	4	5	2	5	4	2	56
76	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63
77	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	34
78	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
79	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
80	3	4	4	3	3	4	2	2	4	5	3	4	3	5	4	53
81	4	5	5	3	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	61
82	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	54
83	5	2	4	5	5	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	53
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
85	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	4	1	4	2	1	34
86	2	3	1	3	2	4	3	3	3	2	4	1	4	2	1	38
87	5	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	1	4	53
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
90	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
92	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	70
93	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	48
94	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
95	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68









Request for Permission to Use the Utrecht Work Engagement Scale

Add label



Zuhrati Desiana 1:21 PM



to w.schaufeli

Good afternoon, Mr. Schaufeli,

My name is Zuhrati Desiana, and I am a Master's student in Psychology at Universitas Medan Area, Indonesia.

I am currently engaged in research for my thesis, which incorporates Work Engagement as one of the key variables.

In this regard, I am seeking your permission to utilize the Utrecht Work Engagement Scale for my study.

I would be deeply grateful for any insights or feedback you might offer regarding my research. Thank you very much for your consideration.

Hormat saya,

Zuhrati Desiana

