

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT X

Alinda Mariyanti Wibowo

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: alindawibowo@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 128. Instrumen yang digunakan berupa skala *employee engagement* dan skala *organizational citizenship behavior*. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Hasil analisis antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,601 ($r=0,601$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat positif, dimana semakin tinggi *employee engagement*, maka *organizational citizenship behavior* akan tinggi pula, dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka *organizational citizenship behavior* akan rendah.

Kata Kunci: *Organizational citizenship behavior, employee engagement*

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between employee engagement with organizational citizenship behavior of nurse at Hospital X. This research uses a quantitative research method. The subjects of this study are nurse of Hospital X which are 128 nurse. The instruments used are the scale of employee engagement and scale of organizational citizenship behavior. The data from this study is analyzed using the product moment correlation test with SPSS 24.0 for windows. The result of analysis between employee engagement with organizational citizenship behavior show a correlation coefficient that is 0,601 ($r=0,601$). The result shows that there is a relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior of the nurse in Hospital X. The correlation between the two variables is positive which explains that the higher employee engagement, the higher organizational citizenship behavior is. On the other hand, the lower employee engagement, the lower organizational citizenship behavior is.

Keywords: *Organizational citizenship behavior, employee engagement*

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana dengan mutu yang baik menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek paling berpengaruh dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Handoko (2014) sumber daya manusia adalah satuan tenaga organisasi yang berperan penting bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif serta bijaksana agar bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Salah satu sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit adalah perawat. Pramitasari (2013) mengatakan bahwa perawat merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan, berperan dalam proses pemulihan pasien, dan berperan dalam menghasilkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis yang dapat menjadi penentu mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Perawat dituntut untuk aktif, kreatif, dan penuh inisiatif dalam menjalankan perannya sebagai perawat. Partisipasi perawat untuk mewujudkan visi dan misi rumah sakit tidak hanya menjalankan peran sebagaimana standar yang tercantum secara formal dari rumah sakit, diharapkan perawat dapat menjalankan peran melebihi standar yang tercantum secara resmi untuk menunjang efektivitas dan efisiensi fungsi rumah

sakit Pramitasari (2013). Salah satu perilaku organisasi yang dapat meningkatkan menunjang efektivitas dan efisiensi fungsi rumah sakit adalah *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektivitas organisasi (Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, 2006). Organ (dalam Farh, Zhong, dan Organ, 2002) mengatakan bahwa organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *in-role* saja, tetapi organisasi juga membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku *ektra-role*.

Menurut Organ (dalam Padsakoff, MacKenzie, dan Padsakoff, 2018) *organizational citizenship behavior* disebut juga dengan perilaku *ektra-role*. Perilaku *ektra-role* adalah perilaku yang bukan berdasarkan ketetapan organisasi bagi karyawan. Menurut Spitzmuller, Dyne, dan Iliès (2008) perilaku *ektra-role* dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup karyawan, karena perilaku tersebut sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walaupun tidak tercantum dalam tugas formal mereka. Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa organisasi dapat dikatakan berhasil apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih dari tugas yang biasa mereka kerjakan.

Organ, Padsakoff, dan MacKenzie (2006) mengatakan bahwa organisasi membutuhkan mereka yang memperlihatkan ciri-ciri *organizational citizenship behavior* yang baik, seperti cara individu bekerja dengan sikap membantu meringankan pekerjaan rekan kerja (*altruism*), mencegah timbulnya permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi dan informasi (*courtesy*), bersikap toleran terhadap situasi yang kurang ideal di tempat kerja dan tanpa mengeluh (*sportsmanship*), peduli pada kelangsungan dan kemajuan organisasi (*civic virtue*), serta melakukan hal yang menguntungkan organisasi (*conscientiousness*).

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit X pada saat ini akan meningkatkan akreditasi rumah sakit berstandar SNARS edisi 1, di mana pada akreditasi SNARS 1 bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja medis dan non dalam peningkatan mutu, keselamatan pasien dan manajemen resiko. Rumah sakit yang berusaha meningkatkan mutu pelayanan dengan meningkatkan akreditasi rumah sakit itu membuat rumah sakit memiliki dinamika yang seringkali terjadi terutama dinamika pada perawat. Rumah Sakit X mengadakan sosialisasi mengenai akreditasi dimana para perawat juga ikut andil dalam sosialisasi tersebut. Selama sosialisasi berlangsung peneliti menjumpai

bahwa terdapat beberapa perawat kurang memperhatikan materi sosialisasi dan mengungkapkan ide serta pendapatnya, mereka lebih memilih untuk mengobrol dengan rekan kerja yang lain. Kondisi lain yang terjadi di Rumah Sakit X yaitu, perawat menunjukkan bahwa saat mereka saling berbeda pendapat, masih ada yang belum menyampaikan argumen secara langsung kepada yang bersangkutan.

Menurut Organ, Padsakoff, dan MacKenzie (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Faktor yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yakni *employee engagement*. Menurut Fleck dan Inceoglu (dalam Albert, 2010) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki *engagement*, berbagai perilaku kognitif dan afektif akan terjadi, seperti memberikan lebih banyak upaya dalam pekerjaan individu itu sendiri.

Sridhar dan Thiruvankadam (2014) berpendapat bahwa perilaku karyawan yang *engaged* akan melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan kinerja organisasi, tidak hanya dengan meningkatkan kinerjanya sendiri, melainkan dengan memfokuskan juga pada pengembangan keseluruhan organisasi. Salah satunya adalah perilaku *ektra-role behavior* yang terkait dengan penilaian organisasi tentang kinerja karyawan dan menggambarkan citra positif dari organisasi di luar pekerjaan. Perilaku *ektra-role* karyawan yang terlibat menunjukkan perilaku melampaui persyaratan pekerjaan mereka, seperti mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah, atau memberikan bantuan kepada rekan kerja sebelumnya Guest (2002). Perilaku *ektra-role* ini disebut juga dengan *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behavior* adalah hasil potensial dari *employee engagement* karena karyawan yang terlibat cenderung memiliki pengaruh positif dan termotivasi untuk menunjukkan perilaku menguntungkan bagi organisasinya.

Employee engagement merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu Schaufeli (2013). Keterlibatan kerja (*employee engagement*), yaitu keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individu dengan pekerjaan mereka (Robbins dan Judge, 2009). Menurut Kahn (dalam Kular, Gatenby, Rees, Soane, dan Truss, 2008) *employee engagement* adalah karyawan yang terikat akan bekerja

dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Organisasi atau perusahaan yang *engaged* memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi (MacLeod dan Clarke 2009).

Employee engagement didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* Schaufeli (dalam Albrecht, 2010). Kualitas diri karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang tinggi terhadap organisasi memiliki ciri-ciri: (1) *say* (mengatakan), artinya bahwa pegawai akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai pegawai dan konsumen yang berpotensi. (2) *stay* (tetap tinggal), artinya bahwa pegawai tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain. (3) *strive* (upaya), hal ini berarti bahwa pegawai akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi Gorman (dalam Solichin, 2018).

Menurut Saks (2006) salah satu cara bagi karyawan untuk membalas jasa organisasi mereka adalah melalui *engagement* mereka, karyawan akan memilih untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam berbagai tingkatan yang individu terima dari organisasi mereka. Karyawan akan menunjukkan perilaku menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan berkontribusi dalam kemajuan organisasi. Dedikasi nyata perawat Rumah Sakit X menjadi dasar berpikir dan titik tolak peneliti untuk menyelidiki *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan yang memicu mereka untuk bertindak melebihi performa standar yang telah ditetapkan serta memicu perkembangan pada rumah sakit.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “hubungan *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada Rumah Sakit “X”.

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian korelasional. Rancangan penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah

Sakit X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 128 perawat tetap. Pengumpulan data menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi *employee engagement* Schaufeli (2013) untuk skala *employee engagement* dan dimensi *organizational citizenship behavior* oleh Organ, Padsakoff, dan MacKenzie, (2006) untuk skala *organizational citizenship behavior*.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior*. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 24.00 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil deskripsi statistik dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dari penelitian ini diperoleh hasil nilai rata-rata jawaban untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 106.63 dan nilai rata-rata untuk variabel *employee engagement* adalah 86.73. Nilai terendah variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 86 dan nilai tertingginya sebesar 126, sedangkan untuk variabel *employee engagement* memiliki nilai terendah sebesar 80 dan nilai tertinggi sebesar 104.

Nilai standar deviasi yang diperoleh untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 8.649, sedangkan untuk variabel *employee engagement* adalah 8.762. Standar deviasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh yaitu 8.649 dan 8.762 yang berarti bahwa skor rata-rata data penelitian lebih bervariasi.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov Smirnov (KS)* yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas $p > 0,05$, sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai $p < 0,05$ (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,672 dan variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,287. Hasil tersebut jika diinterpretasikan menunjukkan hasil kedua variabel berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas ini dilakukan untuk menganalisis korelasi. Kreteria pengujian linieritas ini berdasarkan signifikansi sebesar 0,05, jika hasil signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka variabel bersifat linier, namun jika signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka variabel tidak bersifat linier (Sugiyono, 2017). Uji linier dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui jika nilai signifikansi *Linearity* antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* adalah linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* pada perawat Rumah Sakit X”. Memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan besaran nilai korelasi (r) yang nilainya berada pada rentang 0 sampai 1 (Sugiyono, 2017).

Berikut hasil korelasi *product moment* dalam uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Organizational Citizenship Behavior	Employee Engagement
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	128	128
Employee Engagement	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	128	128

Tabel hasil analisis korelasi *product moment* diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* adalah sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Angka signifikansi yang muncul itu menjelaskan bahwa kedua variabel yaitu variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* pada perawat Rumah Sakit X” diterima.

Hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* adalah 0,601 ($r = 0,601$). Nilai korelasi tersebut memiliki makna bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* memiliki korelasi yang kuat. Sesuai dengan nilai r yang diperoleh yaitu 0,601 ($r = 0,671$) yang bertanda positif sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement* adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah atau berbanding lurus ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada perawat Rumah Sakit X, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* semakin rendah maka akan semakin rendah juga *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X. Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dilakukan dengan

menggunakan bantuan program SPSS 24.00 for windows, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X” dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis dengan *product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,601, apabila sesuai dengan kriteria koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* tergolong kuat. Nilai koefisien korelasi r sebesar 0,601 menunjukkan tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, oleh sebab itu arah hubungan pada variabel *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* adalah berbanding lurus. Arah berbanding lurus tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pada perawat Rumah Sakit X, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka akan semakin rendah pula tingkat *organizational citizenship behavior* pada perawat Rumah Sakit X tersebut.

Hubungan yang kuat antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* dapat disebabkan karena keterikatan hubungan kedua variabel. Hasil penelitian dari Sridhar dan Thiruvenkadam (2014) menunjukkan bahwa perilaku yang jauh melebihi kebutuhan formal pekerjaan dapat memfasilitasi kinerja organisasi melalui produktivitas individu. Pada saat karyawan mempunyai *engaged* kepada perusahaan, mereka bekerja dengan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Karyawan akan menunjukkan perilaku menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan ikut terlibat dalam kelangsungan hidup organisasi.

Hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* dikatakatan saling berikatan salah satunya juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), bahwa karyawan yang mempunyai *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif kepada organisasi dengan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan berusaha menjadi yang terbaik dalam setiap pekerjaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat aspek-aspek yang mempunyai kontribusi lebih tinggi dibandingkan aspek yang lain pada variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *employee engagement*. Nilai rata-rata aspek

organizational citizenship behavior, yaitu pada aspek *sportsmanship* memperoleh rerata nilai sebesar 3,28 kemudian pada aspek *civic virtue* memperoleh rerata nilai sebesar 3,26 pada aspek *conscientiousness* memperoleh rerata nilai sebesar 3,26 lalu pada aspek *altruism* memperoleh rerata nilai sebesar 3,19 sedangkan pada aspek *courtesy* memperoleh rerata nilai sebesar 3,06.

Rerata yang diperoleh pada setiap aspek menunjukkan bahwa aspek *courtesy* memiliki nilai yang paling rendah dari aspek yang lain, dimana itu menunjukkan bahwa perilaku saling menghargai sesama perawat dan mencegah timbulnya masalah, serta kesalahpahaman antar perawat masih mendapatkan rerata nilai yang rendah. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan kondisi Rumah Sakit X, ketika sesama perawat berbeda pendapat, masih ada yang menyampaikan argumen tidak secara langsung kepada yang bersangkutan.

Aspek *sportsmanship*, *civic virtue*, *altruism*, dan *conscientiousness* memperoleh nilai lebih tinggi dari *courtesy*, apabila dilihat dari kondisi organisasi semua karyawan dilibatkan dalam akreditasi rumah sakit, tetapi lebih ditingkatkan kembali untuk terlibat aktif mengungkapkan gagasan demi kemajuan organisasi. Pada aspek *altruism* dan *conscientiousness* masih menunjukkan beberapa perilaku yang harus ditingkatkan, Perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, serta perilaku mematuhi peraturan yang terdapat di organisasi. Organisasi akan lebih baik apabila dapat meningkatkan semua aspek pada *organizational citizenship behavior* karena masing-masing aspek tersebut memiliki peran yang berbeda dalam membentuk *organizational citizenship behavior* secara keseluruhan.

Nilai rata-rata aspek *employee engagement* memperoleh hasil sebesar 3,23 pada aspek *vigor*. Pada aspek *absorption* memperoleh hasil sebesar 3,24, sedangkan aspek *dedication* memperoleh hasil sebesar 3,15. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek dengan rerata paling rendah adalah aspek *dedication*, dimana karyawan mempunyai perasaan penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan terhadap pekerjaannya masih tergolong rendah.

Berdasarkan kondisi organisasi bahwa beberapa perawat mempunyai keinginan untuk mengikuti lowongan kerja sebagai perawat di Rumah Sakit lain lebih besar dari Rumah Sakit X. Aspek *vigor* dan *absorption* memperoleh nilai lebih tinggi dari *dedication*. Perilaku karyawan yang semangat dengan segala kesulitan yang dihadapi mengenai pekerjaan dan konsentrasi penuh dalam mengerjakan pekerjaan perlu ditingkatkan kembali. Jika dikelola dengan baik organisasi akan mampu mencapai tujuan-tujuan

organisasi dengan mudah karena karyawan bersedia mengikatkan diri dan memikirkan prospek serta kemajuan organisasi. Terdapat aspek yang mendapatkan nilai yang lebih tinggi maupun lebih rendah tersebut dapat mempengaruhi arah hubungan dan juga nilai standar deviasi pada penelitian ini.

Faktor *organizational citizenship behavior* ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah *employee engagement*, Schaufeli (dalam Albrecht, 2010) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu kondisi dimana terdapat pikiran positif, memuaskan, dan penuh semangat yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Organisasi yang sukses memiliki kualitas penting yang harus terdapat pada diri karyawan, salah satunya adalah *engagement*. Pada Rumah Sakit X sangat penting untuk menyadari bahwa performa kerja dan kesuksesan rumah sakit tidak hanya bergantung pada kompetensi atau keahlian kognitif yang dimiliki oleh karyawan, tetapi juga bergantung pada bagaimana karyawan merespon pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Studi mengenai hal tersebut sangat erat kaitannya dengan sebuah konsep yang disebut dengan *employee engagement*.

Sridhar dan Thiruvenkadam (2014) berpendapat bahwa perilaku karyawan yang *engaged* akan melakukan upaya peran ekstra dengan memfokuskan pada pengembangan keseluruhan organisasi. Salah satunya adalah perilaku *extra-role behavior* yang terkait dengan penilaian organisasi tentang kinerja karyawan dan menggambarkan citra positif dari organisasi di luar pekerjaan. Perilaku *extra-role* karyawan yang terlibat menunjukkan perilaku melampaui persyaratan pekerjaan mereka, seperti mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah, atau memberikan bantuan kepada rekan kerja sebelumnya.

Pentingnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingannya dengan organisasi. Bagi karyawan, *organizational citizenship behavior* tersebut berperan sebagai pendukung secara emosional karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bagi organisasi, *organizational citizenship behavior* berperan sebagai pendukung produktivitas karyawan yang memiliki hubungan positif dengan produktivitas organisasi. Tingkat *organizational citizenship behavior* yang kuat pada organisasi salah satunya disebabkan oleh tingkat *employee engagement* yang juga masuk dalam tingkat korelasi kuat.

Sikap positif atau negatif karyawan terhadap dimensi *employee engagement* sangat erat kaitannya dengan tingkat *organizational citizenship behavior* yang akan dimunculkan oleh karyawan. Hal ini dapat terlihat

apabila kemampuan memiliki perilaku *engaged* tersebut diantara para karyawan. Bekerja dalam kelompok dengan anggota yang memiliki *engagement* yang tinggi dapat mempengaruhi anggota lainnya untuk merasakan dan berperilaku dalam cara yang sama, dimana itu akan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja organisasi.

Perilaku yang jauh melebihi kebutuhan formal pekerjaan dapat memfasilitasi kinerja organisasi melalui dampak atas konteks organisasi, dan produktivitas individu, dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki perilaku yang melebihi kebutuhan formal pekerjaan dan dapat memfasilitasi kinerja organisasi. Artinya adalah sumber daya manusia sebagai salah satu komponen dalam menjalankan organisasi, telah menunjukkan kualitas *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*, sehingga organisasi sekiranya akan mampu untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Organisasi perlu untuk mempertahankan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* karyawan yang telah berada pada tingkat yang tinggi, dan berusaha untuk memaksimalkan hal tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit X. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat positif dimana jika *employee engagement* yang dirasakan individu tinggi, maka *organizational citizenship behavior* individu tersebut juga akan tinggi pula dan sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka *organizational citizenship behavior* akan rendah. Hubungan korelasi antara dua variabel ini juga berada ditingkat yang sangat kuat. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif yang maknanya apabila *employee engagement* yang dimiliki pegawai tinggi maka *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai akan tinggi juga. Sebaliknya jika *employee engagement* rendah maka *organizational citizenship behavior* yang dimiliki akan rendah juga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi Rumah Sakit X diharapkan mendorong perawat untuk mampu aktif, kreatif, dan penuh inisiatif dalam menjalankan perannya sebagai perawat. Selain itu perawat diharapkan ikut berpartisipasi untuk mewujudkan visi dan misi rumah

sakit tidak hanya menjalankan peran sebagaimana yang tercantum dalam tupoksi, melainkan mampu menjalankan peran melebihi standar yang tercantum dalam tupoksi rumah sakit.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai *organizational citizenship behavior* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki oleh Rumah Sakit X. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber-sumber data dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan menciptakan *organizational citizenship behavior* bagi perawat Rumah Sakit X berdasarkan *employee engagement* perawat. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel *employee engagement* sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dapat diungkap. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkapkan variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini seperti beberapa variabel yang dapat digunakan antara lain budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (*gender*)

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmiah sebagai kajian atau informasi yang berguna bagi semua kalangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. Dalam S. L. Albert, (Ed.). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited
- Farh, J. L., Zhong, C. B., Organ D. W. (2002). Organizational citizenship behavior in the people's Republic of China. Dalam A. Tsui & C. M. Lau, (Eds.). *The management of enterprises in the people's Republic of China*. New York: Springer Science & Business Media.
- Fleck, S., & Inceoglu, L. (2010). A comprehensive framework for understanding and predicting engagement. Dalam S. L. Albert, (Ed.). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Guest, D. (2002). Human resource management, corporate performance and employee wellbeing: building the worker into HRM, *The Journal of Industrial Relations*, 44(3), 335-358.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Working Paper Series No 19*, 3-5.
- MacLeod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for Success: Enhancing Performance through Employee engagement*. A report to Government. London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Organ, D. W., Podsakof, M. P., MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational citizenship behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. New York: Oxford University Press.
- Putri, V. C. K & Liestiawati, F. I. D. (2013). Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behaviors pada karyawan Kantor Pusat PT Sepatu Batu, TBK. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3, 1-22.
- Pramitasari, R. E. (2013). Organizational citizenship behaviour pada perawat. *Jurnal Online Psikologi*, 1(2), 16-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. Dalam C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Solichin, M. R. (2018). Analisis pengaruh employee engagement, emotional intelligence, dan komitmen terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2). 36-47.
- Sridhar, A., & Thiruvankadam, T. (2014). Impact of employee engagement on organization citizenship

behaviour. *BVIMSR's Journal of Management Research*, 6(2), 147-155.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.





UNESA

Universitas Negeri Surabaya