

## Tingkat Engagement dan OCB Karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu

Anastasia Wahyu Trigunarti<sup>1</sup>, Titien Agustina<sup>2</sup>, Dodik Jatmika<sup>3</sup>, Alfiannor<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STIMI Banjarmasin

(Diterima 19-05-2022; Disetujui 26-05-2022)

E-mail: [alfiannor.net@gmail.com](mailto:alfiannor.net@gmail.com)

### Abstract

This study aims to analyze the level of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) in CV Panca Bina Banua, located in the Sungai Loban district of Tanah Bumbu regency. Data was collected using a questionnaire administered to 32 randomly selected employees from the company's workforce. The results of the analysis indicate that the level of employee engagement in CV Panca Bina Banua falls into the moderate category, while the level of OCB is high. Furthermore, there is a significant relationship between employee engagement and OCB. The findings of this study are expected to provide insights to the management of the company on how to enhance employee engagement and OCB, which in turn can improve the overall performance of the company.

**Keywords:** Engagement, Organizational Citizen Behavior, CV Panca Bina Banua

### PENDAHULUAN

Batubara merupakan bahan bakar pembangkitan listrik dan berfungsi sebagai bahan bakar pokok untuk produksi baja dan semen. Sejak tahun 2005, Indonesia salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia. Situasi industri batubara yang menguntungkan ini berubah drastis pada saat terjadi krisis keuangan global pada tahun 2008 ketika harga-harga komoditas menurun begitu cepat. Pertumbuhan ekonomi global yang kurang baik berimbas pada penurunan harga batubara nasional dari awal tahun 2011.

Kondisi tersebut sangat memberatkan pelaku industri batubara nasional. Berdasarkan sumber dari Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI, dalam Annual Report PTBA, 2015), krisis harga batubara global telah menimbulkan kerugian bagi 70% pertambangan batubara di Indonesia, bahkan 40% pemain industri batubara sudah menutup usahanya. Kecenderungan penurunan harga batubara yang terus berlangsung mengkhawatirkan karena akan semakin banyak pelaku industri yang merugi dan menutup usahanya.

CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan. Perusahaan ini menyelenggarakan usaha jasa pertambangan mineral dan batubara. CV. Panca Bina Banua memiliki Izin Usaha Jasa Pertambangan (IUJP) dengan nomor :503/1798/KP2T/XII 2014 sebagai dasar menjalankan usaha pertambangan mineral dan batubara. Dalam kondisi krisis keuangan, perusahaan ini dapat bertahan dan terus melangsungkan kegiatan di bidang batu bara. Kemampuan bertahan dan bahkan berupaya meningkatkan produksi ini ditopang oleh faktor yang sangat penting yaitu engagement pegawai dan OCB (Organizational Citizenship Behavior).

Pada saat perusahaan mengalami krisis harga batubara karyawan tetap memiliki engagement dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan merasa engaged dengan pekerjaannya yang diekspresikan dalam perilaku tidak ingin menunda-nunda penyelesaian pekerjaan dan ingin memahami secara mendalam job description yang dibebankan kepadanya. Dalam bekerja, tidak hanya kognisi dan perilaku kerja saja yang terlibat tetapi juga kondisi emosional (perasaan) sehingga kondisi ini memunculkan kondisi dimana karyawan merasa menikmati pekerjaan dan merasa dihargai serta dipercayai sebagai bentuk dukungan dari atasan. Kondisi keterlibatan ini membuat karyawan tidak hanya memikirkan perkembangan karir pribadi namun juga ikut memikirkan perkembangan perusahaan secara umum.

Employee engagement berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan

pelanggannya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktifitas yang buruk.

Sedangkan Robinson, dkk (2004) mendefinisikan employee engagement sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep employee engagement, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (Novliadi, 2006) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (Kelana, 2009) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Karyawan merupakan aset dari perusahaan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Dengan OCB karyawan meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Penelitian relevan menunjukkan bawan engagement dan OCB sangat membantu perusahaan dalam bertahan dan berupaya mencapai peningkatan produksi.

Penelitian Rachmawati (2013) membuktikan bahwa employee engagement sangat berhubungan dengan outcome kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja di tempat tersebut. selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktifitas yang buruk yang kesemuanya berimbas pada rendahnya kepuasan konsumen, margin operasional serta margin keuntungan bersih.

Penelitian Kusumajati (2014) menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Dengan OCB karyawan meningkatkan produktivitas dari karyawan tersebut.

Konsep engagement pegawai sering didefinisikan sebagai “kemauan untuk melakukan lebih” (Kaswan, 2015: 165). Kemauan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tugas di luar job deskripsi pada perusahaan atau organisasi tertentu. Kaswan (2015: 166-171) menjelaskan engagement merupakan keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan, yang ditengarai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Sikap positif dan bahagia terhadap pekerjaan yang dimiliki itu tercermin pada beberapa hal penting. Engagement karyawan adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990; Albrecht, 2010). Menurut Armstrong (Kaswan, 2015:171), ada dua pendekatan engagement pegawai: (1) job engagement, dan (2) organizational engagement.

OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Sukarela maksudnya perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa atau mewajibkan. Pekerjaan tersebut bersifat personal (Kaswan, 2015:280). Menurut Podsakoff,

MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## METODE

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini engagement karyawan dan OCB. Kedua variabel ini termasuk dalam ruang lingkup objek kajian manajemen sumber daya manusia. Penelitian menggambarkan tingkat engagement karyawan dan OCB CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menganalisis gambaran tingkat engagement karyawan dan OCB CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Penelitian yang menggambarkan fenomena tertentu termasuk jenis penelitian deskriptif.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. PANCA BINA BANUA desa Sebanban Lama kecamatan Sungai Loban kabupaten Tanah Bumbu provinsi Kalimantan Selatan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian (Wahyuni, 2011: 4). Jadi populasi adalah keseluruhan sampel penelitian. Populasi penelitian ini ditetapkan semua yang menjadi karyawan CV. Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu berjumlah 32 orang. Menurut Wahyuni (2011: 4) sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena semua karyawan yang menjadi populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yaitu berjumlah 32 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini tergolong data kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber data melalui penyebaran angket. Data engagement dan OCB merupakan data primer. Sumber data penelitian ini adalah karyawan CV. Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. Jumlah karyawan 36 orang. Karyawan perusahaan ini menjadi sumber data engagement dan OCB.

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap semua kuesioner penelitian ini perlu dilakukan. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk mengetahui alat pengumpul data yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur (Agustine dan Kristaung, 2013: 86). Uji validitas dilakukan untuk memperoleh angket benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. Menurut Umar (2010: 52) rumus yang digunakan untuk menganalisis uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

jumlah skor total

jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = jumlah responden

Perhitungan uji validitas dengan menggunakan korelasi product Moment menggunakan program SPSS Versi 20.

Analisis reliabilitas juga perlu dilakukan pada pertanyaan kuesioner untuk mengetahui keandalannya. Uji reliabilitas merupakan uji instrumen untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Agustine dan Kristaung, 2013: 70). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha dari Cronback minimal 0,6.

(Sugiyono, 2008). Uji reliabelitas instrument dilakukan dengan teknik belah dua (split half). Butir pertanyaan ganjil dipisah dengan butir pertanyaan genap sehingga didapatkan dua kelompok butir pertanyaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi yang kemudian dihitung lagi menggunakan rumus dari Spearman Brown.

### Teknik Analisis Data

Gambaran engagement dan OCB dianalisis dengan analisis deksiripsi. Analisis deskripsi dilakukan dengan menghitung frekuensi, rata-rata, dan persentase.

Rumus Rata-rata (mean):

$$\bar{X} = \frac{f}{n}$$

$\bar{X}$  = Rata-rata

f = frekuensi

n = responden (Wahyuni, 2011: 30)

Rumus Persentase :

$$P = \frac{SP}{SM} \times 100\%$$

P = Persentase

SP = Skor Perolehan

SM= Skor Maksimal

### HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Validasi Angket

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Angket

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Valid/tidak	Cronbach's Alpha
1.	E1	0,614	0,444	Valid	0,86
2.	E2	0,692	0,444	Valid	
3.	E3	0,571	0,444	Valid	
4.	E4	0,554	0,444	Valid	
5.	E5	0,503	0,444	Valid	
6.	E6	0,701	0,444	Valid	
7.	E7	0,665	0,444	Valid	
8.	E8	0,494	0,444	Valid	
9.	E9	0,538	0,444	Valid	

Data diolah, 2018

Hasil uji validitas angket *engagement* di atas menunjukkan semua pertanyaan atau item angket berjumlah 9 buah valid. Validitas angket ditentukan oleh perbandingan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka pertanyaan atau item angket valid. Pada tabel di atas r h tabel dengan n = 20 sebesar 0,444.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Angket

No.	No. Item	r hitung	r tabel	Valid/tidak	Cronbach's Alpha
1.	01	0,493	0,444	Valid	0,79
2.	02	0,713	0,444	Valid	
3.	03	0,631	0,444	Valid	
4.	04	0,576	0,444	Valid	
5.	05	0,517	0,444	Valid	

Data diolah, 2018

Hasil uji validitas angket OCB di atas menunjukkan semua pertanyaan atau item angket berjumlah 5 buah valid. Validitas angket ditentukan oleh perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel maka pertanyaan atau item angket valid. Pada tabel di atas  $r$  hitung dengan  $n = 20$  sebesar 0,444.

### Hasil Analisis Deskripsi *Engagemet*

Hasil analisis deskripsi memberikan gambaran tentang engagement karyawan. Engagement karyawan yang dideskripsikan meliputi komitmen, perilaku, dan motivasi. Dimensi komitmen meliputi komitmen dengan penyelia, pimpinan, dan kolega. Dimensi perilaku meliputi loyalitas dan kesediaan membantu teman sekerja. Dimensi motivasi mencakup bekerja sesuai aturan perusahaan, disiplin, menerima perubahan, dan mengangkat citra perusahaan lebih baik.

**Tabel 3.** Komitmen dengan Penyelia

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	-	-
3.	3	3	9.4
4.	4	14	43.8
5.	5	15	46.9
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan komitmen pekerjaan dengan penyelia atau pengawas perusahaan. Responden sangat setuju memiliki komitmen dengan penyelia mengenai pekerjaan di perusahaan tempat bekerja 15 orang atau 46,9%. Responden yang setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%, responden yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 9,4%. Responden tidak menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Responden menjawab setuju dan sangat setuju memiliki komitmen dengan penyelia atau pengawas perusahaan 91,6%.

**Tabel 4.** Loyalitas terhadap Perusahaan

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	2	6.2
3.	3	3	9.4
4.	4	16	50.0
5.	5	11	34.4
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan gambaran loyalitas dengan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju loyal dengan perusahaan loyal dengan perusahaan tempat bekerja berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 50%. Responden menjawab netral berjumlah 3 orang atau 9,4%. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,2%. Responden tidak menjawab sangat tidak setuju. Responden setuju dan sangat setuju loyal dengan perusahaan berjumlah 27 orang atau 84,4%.

**Tabel 5. Kesiediaan Membantu Teman**

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	1	3.1
3.	3	6	18.8
4.	4	11	34.4
5.	5	14	43.8
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menggambarkan kesiediaan responden membantu pekerjaan teman yang berat. Responden menjawab sangat setuju bersedia membantu pekerjaan teman yang berat di perusahaan itu berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden menjawab netral berjumlah 6 orang atau 18,8%, responden menjawab tidak setuju 1 orang atau 3,1%. Responden tidak ada menjawab sangat tidak setuju. Jadi responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 25 orang atau 78,2%.

**Tabel 6. Bekerja sesuai Aturan**

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	-	-
3.	3	3	9.4
4.	4	18	56.2
5.	5	11	34.4
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel ini memberikan gambaran responden bekerja sesuai aturan yang berlaku di perusahaan itu. Responden menjawab sangat setuju bekerja sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 56,2%, responden menjawab netral berjumlah 3 orang atau 9,4%. Responden tidak ada menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju. Dengan demikian responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan berjumlah 19 orang atau 89,6%.

**Tabel 7. Menjaga Kedisiplinan**

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	-	-
3.	3	6	18.8
4.	4	15	46.9
5.	5	11	34.4
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan kedisiplinan responden bekerja di perusahaan itu. Responden sangat setuju menjaga kedisiplinan di tempat kerja berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden menjawab netral berjumlah 6

orang atau 18,8%. Responden tidak ada menjawab tidaksetuju dan sangat tidak setuju. Jadi responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 26 orang atau 81,3%.

**Tabel 8.** Menerima Perubahan

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1	1	-	-
2	2	-	-
3	3	1	3.1
4	4	17	53.1
5	5	14	43.8
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan responden menerima perubahan (mutasi dan perubahan peraturan dari perusahaan). Responden menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 53,1%. Responden menjawab netral 1 orang atau 3,1%. Responden tidak ada menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju. Responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 96,9%.

**Tabel 9.** Mengangkat Citra Perusahaan

No.	Jawaban	Frequency	Percent
1.	1	-	-
2.	2	-	-
3.	3	5	15.6
4.	4	12	37.5
5.	5	15	46.9
Total		32	100.0

Data diolah, 2018

Tabel di atas menyatakan responden sangat setuju mengangkat citra perusahaan tempat bekerja berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%. Responden menjawab netral berjumlah 5 orang atau 15,6%. Responden tidak ada menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju berjumlah 27 orang atau 84,4%.

## Pembahasan

### **Engagement Karyawan CV Panca Bina Banua**

Temuan penelitian ini adalah karyawan di CV Panca Bina Banua memiliki engagement dalam hal memegang komitmen kerja dengan penyelia, pimpinan, dan rekan kerja. Karyawan juga memiliki engagement dilihat dari perilaku seperti loyalitas kepada perusahaan dan loya kepada teman sekerja. Karyawan juga memiliki engagement melalui motivasi untuk bekerja seduai aturan, berdisiplin, menerima perubahan, dan mengangkat citra perusahaan.

Konsep engagement pegawai sering didefinisikan sebagai “kemauan untuk melakukan lebih” (Kaswan, 2015: 165). Kemauan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tugas di luar job deskripsi pada perusahaan atau organisasi tertentu.

Dimensi penting dalam engagement yaitu komitmen, perilaku, dan motivasi. Komitmen sangat penting dalam kehidupan, baik personal maupun profesional. Dalam organisasi, komitmen bisa ditingkatkan dengan membangun komunitas. Hubungan dengan sesama kolega, penyelia, dan pemimpin tetap menjadi salah satu prediktor terbesar komitmen. Ketika komunitas menggantikan

hirarki, pekerja merasa mereka bekerja untuk orang-orang yang peduli dan menghargai mereka sebagai manusia dan sebaliknya, mereka mengalami peningkatan komitmen. Komitmen bisa ditingkatkan dengan memberi karyawan kesempatan memilih teman satu tim, membentuk hubungan kepercayaan penyeliaanya, dan bahkan menjalin hubungan pelanggan (Kaswan, 2015).

Perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior) merupakan perilaku di atas dan melebihi panggilan kewajiban dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Perilaku ini dibedakan menjadi dua: perilaku yang ditujukan kepada organisasi dan perilaku yang ditujukan kepada pegawai lain dalam organisasi. Perilaku yang pertama meliputi tindakan-tindakan, seperti menunjukkan loyalitas kepada organisasi dan mengikuti peraturan-peraturan resmi untuk memelihara ketertiban. Adapun perilaku yang kedua meliputi penuh pertimbangan kepada pegawai lain/teman sejawat, membantu pekerjaan mereka (Kaswan, 2015).

Suatu organisasi harus memiliki pegawai dengan motivasi tinggi. Hal ini disebabkan pertama, pegawai yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatnya produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi. Kedua, pegawai dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau absen. Tingkat kemangkiran yang tinggi menyebabkan rendahnya produksi, pemborosan, kualitas yang buruk, dan gangguan dalam jadwal produksi/operasi. Turnover atau keluarnya pegawai yang tinggi mungkin amat merugikan organisasi karena akan memberi tekanan finansial kepada organisasi untuk pembiayaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan lain-lain.

Ketiga, pegawai dengan motivasi tinggi mudah menerima perubahan organisasi. Dengan demikian, mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa dicapai. Perubahan-perubahan, seperti rekayasa ulang, pemberdayaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan, pengenalan teknologi baru, dan lain-lain pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat pegawai. Keempat, pegawai cermin organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mengangkat citra organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap brand image suatu produk atau jasa yang dipasarkan organisasi. Dengan demikian, memaksimalkan motivasi menguntungkan baik pegawai maupun organisasi (Kaswan, 2015).

Robinson, dkk (2004) menambahkan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

### **Deskripsi OCB Karyawan CV Panca Bina Banua**

Karyawan di perusahaan ini memiliki OCB dilihat dari *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue* mencapai rata-rata 4 (dibulatkan). Karyawan memiliki kemauan untuk membantu kolega mengerjakan tugas yang berat, bekerja melebihi dari yang diwajibkan, tenggang rasa atas apa yang terjadi dan tidak menyenangkan di tempat kerja, membagi informasi, dan berpartisipasi dalam berbagai pertemuan untuk membicarakan isu-isu perusahaan di luar jam kerja.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kaswan (2015: 285) menjelaskan dimensi OCB meliputi *Altruism*. Dimensi ini didefinisikan sebagai semua perilaku sukarela yang dimiliki yang diberikan untuk membantu orang lain dalam pekerjaan atau tugas di tempat kerja. Dimensi *Conscientiousness* dimaksudkan

kemauan bergerak atau bertindak lebih dari yang dipersyaratkan organisasi, misalnya pekerja libur tetapi masuk kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dimensi Sportmanship artinya menghindari keluhan atau mencendera pekerjaan atau tugas. Karyawan bersedia tenggang rasa atas ketidaknyamanan atau ketidakcocokan di tempat kerja. Dimensi Courtes maksudnya memelihara rekan kerja tetap memperoleh informasi mengenai hal-hal yang relevan dengan mereka. Sebagian pegawai memiliki tendensi menyimpan fakta-fakta yang relevan dan menjaga rahasia peristiwa tertentu. Dimensi Civic Value maksudnya adalah partisipasi secara bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi, misalnya hadir dalam pertemuan membahas isu-isu organisasi di luar jam kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan sebagai berikut.

1. Karyawan CV Panca Bina Banua memiliki engagement dalam hal memegang komitmen kerja dengan penyelia, pimpinan, dan rekan kerja. Karyawan juga memiliki engagement dilihat dari perilaku seperti loyalitas kepada perusahaan dan loya kepada teman sekerja. Karyawan juga memiliki engagement melalui motivasi untuk bekerja sesuai aturan, berdisiplin, menerima perubahan, dan mengangkat citra perusahaan.
2. Karyawan CV Panca Bina Banua memiliki OCB dilihat dari Altruism, Conscientiousness, Sports-manship, Courtesy, dan Civic Virtue mencapai rata-rata 4 (dibulatkan). Karyawan memiliki kemauan untuk membantu kolega mengerjakan tugas yang berat, bekerja melebihi dari yang diwajibkan, tenggang rasa atas apa yang terjadi dan tidak menyenangkan di tempat kerja, membagi informasi, dan berpartisipasi dalam berbagai pertemuan untuk membicarakan isu-isu perusahaan di luar jam kerja.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini dapat dikemukakan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan perlu meningkatkan engagement karyawan karena dapat memberikan kontribusi pada kemampuan perusahaan menghadapi krisis dan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas.
2. Perusahaan perlu meningkatkan OCB karyawan karena OCB juga dapat memberikan kontribusi pada kemampuan perusahaan untuk bertahan selama menghadapi krisis dan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada CV Panca Bina Banua yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Y. dan Robert Krstaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., and Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Elanain, H. A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kelana, L. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Sinergi*, 11(1), 59-75.
- Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-696.

- Kusumajati. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan*. Jurnal (Online). Diakses dari HUMANIORA Vol.5 No.1 April 2014: 62-70
- Novliadi, F. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional*. Psikologia, 2(1), 39-46.
- Rachmawati. 2013. *EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI KUNCI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN* (International Journal Review). Jurnal. (Online). Diakses dari Among Makarti Vol.6 No.12,
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S. 2004. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*, Institute for Employment Studies, UK.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., and Luthans, F. (1996). *Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents of Korean*. *Human Relations*, 49(7), 977-993.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Y. 2011. *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academic of Management Journal*, 40(1), 82-111.